

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCADORES DE INFÂNCIA MARIA ULRICH

**O “CLIMA” EDUCATIVO NO JARDIM DE INFÂNCIA**

Brenda Correia

Relatório Final da Prática de Ensino Supervisionada

Mestrado em Educação Pré-Escolar

Orientadora: Mestre Manuela Fonseca

Janeiro 2016

Aos meus pais....

## **Agradecimentos**

Neste momento, tão próximo da conclusão de um longo percurso devo revelar o quanto estou orgulhosa de mim pela conclusão de mais uma etapa da minha vida, que terminei com alguma dificuldade. Contudo, sinto que não posso deixar de agradecer a todos aqueles que estiveram ao meu lado e me apoiaram de forma incondicional em todos os momentos, especialmente nos mais difíceis. Por me incentivarem a concluir esta etapa devo transmitir-lhes que só foi possível graças ao seu valioso contributo.

Como tal, desejo expressar os meus agradecimentos:

Em especial aos meus pais, por todo o amor, carinho, encorajamento e oportunidades que me têm proporcionado ao longo da vida, por nunca me faltarem com o seu estímulo e incentivo e principalmente por todos os sacrifícios, que fizeram para que eu pudesse epilogar este sonho, não apenas meu mas nosso! Como tal, espero que esta etapa, que agora termino, possa, de alguma forma, retribuir e compensar todo o carinho, apoio e dedicação que, constantemente, me oferecem.

A Deus, por iluminar-me nos momentos difíceis, dar-me força interior para superar as adversidades e transmitir-me confiança para seguir em frente com os meus objetivos e não desanimar perante os obstáculos.

Às minhas colegas de curso por estes quatro anos de partilha, cooperação e reflexões conjuntas que de uma forma ou de outra ajudaram na construção da minha identidade a nível pessoal e profissional.

A todos os meus amigos mas particularmente à Alexandra Mateus e João Pinha, pelo companheirismo, confiança e apoio ao longo desta jornada.

Ao Danilo, o meu profundo e sentido agradecimento pela confiança, interesse, preocupação e total disponibilidade que revelou sempre que solicitei a sua ajuda, prescindindo do seu tempo. Agradeço de forma especial, o apoio, preocupação e estímulo nos momentos de maior aflição e desânimo. O seu apoio foi determinante na elaboração deste relatório.

Por último, mas não menos importante, à professora Manuela Fonseca, enquanto professora, pela vasta transmissão de conhecimentos no decorrer do curso, e, enquanto orientadora, pelas suas sugestões, incentivo, e orientação durante a realização deste trabalho. A todos, um grande Obrigada!

*“Como educadores temos o compromisso de primar por relações interpessoais que visem a afetividade, o amor pelos nossos colegas e alunos dentro da escola. Dessa maneira teremos a possibilidade de humanizar o contexto escolar para que nossos alunos cresçam em um ambiente que propague amor e onde haja a valorização do ser humano.”*

(Freschi, 2013, p. 11)

## Resumo

Este estudo analisou a atuação dos adultos no âmbito das relações interpessoais, nomeadamente, entre si no contexto de jardim-de-infância, evidenciando a relevância que o clima exerce na vida organizacional, de forma a contribuir para o seu conhecimento e permitir atuar sobre o mesmo.

Inevitavelmente, a relação com o outro está presente desde que somos gerados e ao longo de toda a nossa vida, assim sendo, é importante que os relacionamentos sejam harmoniosos, contributivos, espontâneos, geradores de satisfação e progressos em qualquer contexto, neste caso, em específico na instituição escolar e na relação adulto-adulto que por sua vez tem influência na relação adulto-criança.

*Segundo Dias (2015) “ pode depreender-se a importância da relação como meio fundamental para o desenvolvimento pessoal e social do aluno e do professor, o que nos conduz à afirmação de que a pessoa constrói-se na relação com os outros e com os outros se desenvolve e faz desenvolver.”*

Neste sentido este trabalho pretende contribuir para o desenvolvimento e apoiar a sensibilização para a importância das relações interpessoais, nomeadamente entre adultos, nas instituições educativas, evidenciando tópicos importantes a ter em consideração no sentido de encontrar estratégias que visem proporcionar um retorno a um clima facilitador e motivador para todos os envolvidos.

No que se refere à metodologia, a utilizada neste estudo foi investigação qualitativa. Esta caracteriza-se pela forma interativa como se desenvolve de

maneira a ser orientada e promovida por todos os agentes envolvidos, com a intenção de melhorar a sua prática. Este estudo teve como instrumentos de recolha de dados, registos e memórias das práticas observadas na instituição e das práticas realizadas e/ou utilizadas no estágio por mim.

Este estudo permitiu concluir que as relações interpessoais entre todos os membros de uma instituição devem, sem dúvida ser valorizadas e que têm influência a nível organizacional.

Palavras-chave: Clima, Relações Interpessoais, Organização

## **Abstract**

This study analyzed the role of adults in the context of interpersonal relationships, in particular with each other in the kindergarten context, highlighting the importance of organizational climate, in order to contribute to their knowledge and allow to act about the same.

Inevitably, the relationship with the other is present since we are generated and throughout our lives, that's why, it is important those relationships are harmonious, contributory, spontaneous, satisfaction generators and progress in any context, in this case, particular in schools and in adult-adult relationship that in turn influences the child-adult relationship.

According to Fernando Nogueira Dias, "[can be seen the importance of the relationship as a fundamental means for personal and social development of the student and the teacher, which leads us to the statement that the person is built in the relationship with others and with Others develops and makes develop."  
"((nd), 2015)

In this sense this work aims to contribute to the development and support awareness of the importance of interpersonal relationships, particularly among adults in educational institutions, highlighting important topics to consider in order to find strategies to provide a return to a facilitator and motivator climate for everyone involved.

With regard to the methodology of this study was qualitative research action. This is characterized by interactively how it develops in order to be guided and promoted by all those involved, with the intention of improving their practice. This study is data collection instruments, records and memories of the practices



observed in the institution and of the practices performed and / or used on stage by a graduate student.

This study found that interpersonal relationships between all members of an institution should certainly be valued and that affects the organizational level.

Keywords: Climate, Interpersonal Relations, Organization

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Capítulo I – Enquadramento teórico – metodológico da Prática de Ensino Supervisionada (PES)</b> .....	5
1.1 Conceito de clima.....	5
1.2 Causas do Clima.....	7
1.3 Efeitos do Clima no Jardim de Infância.....	8
1.4 Comunicação e Clima .....	10
1.5 Trabalho colaborativo em contexto de J.I / Relações Interpessoais .....	13
<b>Capítulo II – Caracterização do contexto institucional e comunidade envolvente</b> .....	22
2.1 Caracterização da Instituição .....	22
2.2 Filosofia da Instituição.....	23
2.3 Projeto Pedagógico de Sala.....	25
2.4 Caracterização do Grupo .....	26
2.5 Práticas Correntes/ Tipo de clima percecionado.....	28
<b>Capítulo III - A Prática de Ensino Supervisionada na Instituição</b> .....	34
<b>Bibliografia</b> .....	49
<b>Anexos</b> .....	52
Anexo I - Planificação da Atividade – Visita ao Hospital da Bonecada .....	52
Anexo II - Planificação da Atividade – Manhã de Jogos .....	58

Anexo III - Reunião com educadoras e estagiárias das duas salas .....	64
Anexo IV – Planificação de atividade – Realização de Salame de Chocolate .....	65
Anexo V - Receita Salame de Chocolate .....	69
Anexo VI - Planificação do Projeto – “O Meu Corpo” .....	71
Anexo VII - Nota de Campo 1 .....	80
Anexo VIII – Nota de campo 2 .....	83
Anexo IX – Nota de Campo 3 .....	85
Anexo X – Nota de campo 4 .....	88
Anexo XI – Nota de campo 5 .....	91
Anexo XII – Nota de campo 6 .....	94
Anexo XIII – Nota de campo 7 .....	97
Anexo XIII – Nota de campo 8 .....	100

## Introdução

O presente relatório é o produto final de um estágio, realizado numa instituição particular de solidariedade social e o culminar de um trajeto iniciado no Curso de Licenciatura em Educação Básica e Mestrado em Educação Pré-Escolar. Abordando o tema “O clima educativo no jardim-de-infância ” e tendo como objetivos clarificar a importância e efeitos do mesmo.

Assim sendo, ao longo deste trabalho iremos estudar o conceito de clima numa instituição e as dimensões do mesmo, relativamente à comunicação entre os diferentes membros da organização, às relações interpessoais, à satisfação e motivação ao nível profissional no caso dos adultos e quais os seus efeitos na instituição.

Uma vez que, “ *O contexto institucional de educação pré-escolar deve organizar-se como ambiente facilitador do desenvolvimento e da aprendizagem das crianças. Este ambiente deverá ainda proporcionar ocasiões de formação dos adultos que trabalham nesse contexto*” (Ministério da Educação, 1997, p. 31).

A motivação para o tema a abordar surgiu no decorrer da prática de ensino supervisionada mencionada inicialmente, devido a situações presenciadas e vivenciadas que claramente influenciavam o “ambiente”, principalmente entre os adultos e as atitudes das crianças que por diversas vezes questionaram a diferença de comportamentos entre as educadoras face à mesma situação. Ter presenciado essas situações originou a seguinte questão:

- Qual a influência das relações interpessoais no clima de uma instituição?

Todos nós percebemos e sentimos a influência do “ambiente” num determinado local, principalmente quando se trata de um local no qual passamos uma grande parte do dia.

Com as crianças acontece exatamente da mesma forma, o “peso” do ambiente educativo reflete-se principalmente na vontade ou na ausência da mesma para ir para a instituição e na disposição enquanto permanecem na mesma, o que poderá influenciar diretamente a sua vontade de aprender, realizar trabalhos, entre outros aspetos.

Na maioria das vezes quando abordamos o tema da organização de instituições para a infância, o nosso pensamento é remetido para a ideia das crianças e de todos os fatores relacionados com o seu bem-estar.

O ambiente escolar deve proporcionar harmonia e funcionalidade para todos os elementos que constituem a instituição para que possam desempenhar as suas tarefas de forma satisfatória e qualificada. (Cristine, 2015)

No caso dos adultos, os sentimentos e percepções dos indivíduos em relação às condições de trabalho e das relações interpessoais, afetam diretamente a sua motivação o que por sua vez, se reflete no seu rendimento profissional.

Uma ausência de motivação influencia negativamente o seu trabalho dentro e fora da sua sala, uma vez que o condiciona na dinâmica das relações interpessoais de uma forma geral, assim como na transmissão de

conhecimentos e no seu relacionamento com as crianças e adultos dentro e fora da sua sala.

Como afirmam Mosquera e Stobaus *“grande parte dos problemas que um docente enfrenta podem ser provenientes de um ambiente hostil, podendo este se tornar ainda mais hostil quando se trabalha com pessoas diversas”* (Mosquera & Stobaus, 2004, p. 93).

As crianças encaram-nos como modelos a seguir, como tal, este é mais um motivo para refletirmos e revermos as nossas ações como profissionais de educação. Senti assim, necessidade de evidenciar particularmente a importância de um ambiente “acolhedor” e coerente para a criança, o que está diretamente relacionado com a atitude e comportamento do educador e de todos os elementos da instituição.

Assim, irei relacionar a prática com a teoria, sendo que a prática terá como base o contexto de estudo que corresponde à instituição onde realizei o estágio e a teoria terá como fundamento a revisão bibliográfica de diferentes autores que me irão orientar na compreensão do valor do clima no contexto educativo.

“Valor” esse, que tem sido alvo de alguma preocupação visto que tem reflexos relevantes na organização das instituições. Como tal, os últimos anos foram assinalados por uma inflação legislativa, pondo em causa bastantes valores sociais, que deveriam orientar as relações sociais da escola.

É possível encontrar uma relação do pressuposto deste objeto de estudo com a legislação que enquadra o processo de reforma educativa no nosso país, no seu progresso, assente na Lei de Bases de 1986.

A Lei de Bases do Sistema Educativo- Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro remete para o documento fundador da reforma educativa em Portugal, consagrando os princípios educativos presentes no texto constitucional.

*“De facto, a conceção de educação consignada entende a escola como sinónimo de comunidade educativa com maior democraticidade e uma democracia participada, cumprindo-se o preceituado nos artigos 2º e 77º d Constituição da República, alicerçando as bases de uma instituição educativa com um clima de escola aberto, um bom clima a de escola.”* (Nogueira, 2012, p. 18).

A Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro expõe no ponto 4 e 5 do artigo n.º2:

*“(…) 4 - O sistema educativo responde às necessidades resultantes da realidade social, contribuindo para o desenvolvimento pleno e harmonioso da personalidade dos indivíduos, incentivando a formação de cidadãos livres, responsáveis, autónomos e solidários e valorizando a dimensão humana do trabalho.*

*5 - A educação promove o desenvolvimento do espírito democrático e pluralista, respeitador dos outros e das suas ideias, aberto ao diálogo e à livre troca de opiniões, formando cidadãos capazes de julgarem com espírito crítico e criativo o meio social em que se integram e de se empenharem na sua transformação progressiva”* ( Lei de Bases do Sistema Educativo, 2015).

O relatório encontra-se dividido em quatro capítulos. O primeiro incide na clarificação do objeto de estudo através da revisão da literatura de diversos autores e uma apresentação das suas perspetivas.

No segundo capítulo, apresenta-se a descrição do local de estágio, os seus princípios e características normativas e estrutura organizacional. Assim, como práticas observadas durante o mesmo relativamente ao tema abordado. Anotações e notas de campo recolhidas durante o tempo de permanência na instituição.

O terceiro capítulo revela a apresentação e interpretação da intervenção de atividades realizadas com base no objeto de estudo do relatório. Tal como, conversas com a educadora cooperante acerca do tema.

Por sua vez, o quarto capítulo tem como objetivo apresentar as considerações finais. Estas procuram dar resposta à questão colocada no início do presente relatório, analisando a minha experiência da PES e dos elementos apresentados ao longo do relatório.

Por último, é possível encontrar os anexos onde estão incluídos notas de campo e planificações de atividades.

## **Capítulo I – Enquadramento teórico – metodológico da Prática de Ensino Supervisionada (PES)**

### **1.1 Conceito de clima**

Tal como mencionado na introdução o tema deste relatório é a importância do clima na instituição, tendo como principal objeto de estudo o clima.

O clima intervém pedagogicamente em todos os momentos da instituição e em todos os intervenientes da ação educativa de forma individual e de grupo, dentro e fora da sala.



De forma a tornar mais compreensível a abordagem do tema em questão, irei clarificar o conceito de clima e a influência que exerce na comunicação entre os membros da organização/instituição.

O conceito de clima tem sido objeto de distintas definições. No entanto, de forma geral diversos autores consideram-no relacionado com os “*sentimentos e percepções dos indivíduos, ao nível das relações e das condições de trabalho nas organizações em que estão inseridos*” (Teixeira, 2008, p. 82) .

Bergeron define clima com sendo “*um conjunto de características objetivas e relativamente permanentes na organização, descritas tal como foi percecionado pelos membros da organização e que servem para dar certa personalidade, influenciando ao mesmo tempo o comportamento e as atitudes dos membros*” (Bergeron, 1979, p. 290).

É um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, existentes numa organização que afetam a maneira como as pessoas se relacionam no interior da mesma. Entendendo que como referem Finlayson (1981) e Teixeira (2008) cada indivíduo interpreta a mesma realidade de forma distinta consequência de posturas pessoais e profissionais diferenciadas o que resulta que uma mesma situação existente na organização, num determinado momento, será entendida de diferente modo pelos diversos colaboradores.

Posso então afirmar que dentro de uma instituição, podem ocorrer diferentes climas organizacionais num mesmo momento, causados pelos mesmos acontecimentos. Ou seja, não é possível determinar a existência de apenas um Clima Organizacional único e uniforme pois este irá variar de acordo

com a situação psicológica e o estado motivacional em que se encontra cada colaborador e a maneira como este interpreta o contexto, através das informações recebidas ou percebidas no ambiente interno.

No entanto, M. Teixeira afirma que “ *as percepções e sentimentos definem o clima da organização quando são maioritariamente partilhados pelos seus membros*” (Teixeira, 2008, p. 82). Assim como Brunet (1992) defende que a possibilidade de coexistência de diversos climas dentro da mesma situação, não invalidam a existência partilhada do clima na instituição.

O clima de uma organização varia de acordo com a sua estrutura, contexto e de todos os seus processos organizacionais, assim como, dos membros que formam essa mesma organização.

## 1.2 Causas do Clima

Atualmente as causas do clima organizacional tem sido objeto de vários estudos uma vez que cada vez mais é reconhecida a importância deste tema visto que assim como as características individuais o clima tem grande influência nos comportamentos dos membros de uma organização. Assim, para a percepção dos fatores que podem determinar o clima Brunet (1992) destaca três variáveis, sendo estas a “*estrutura*”, “*o processo organizacional*” e “*as variáveis comportamentais*”. A estrutura está relacionada com as “características físicas de uma organização”, (dimensão, níveis hierárquicos ou a descrição das tarefas). O processo organizacional relaciona-se com a “forma como são geridos os recursos humanos”, (o estilo de gestão, os modos de comunicação ou os modelos de resolução dos conflitos). Por último, a variável comportamental abrange as atitudes individuais e de grupo que executam um papel ativo na

formação do clima. Associadas às três grandes variáveis mencionadas anteriormente, surgem a liderança e gestão que na perspectiva de Brunet (1992) nos direcionam para dois tipos de ambiente. O clima fechado (autoritário) em que podemos deparar-nos com uma confiança condescendente ou total ausência de confiança na equipa, o que resulta num ambiente rígido e constrangedor, e o clima aberto (participativo) em que a participação de todos os membros é constante o que faz com que se sintam motivados, e com um trabalho reconhecido.

A atmosfera (clima de uma instituição) é multidimensional e como refere Sampaio (2011) para que existam alterações é fundamental a existência de um clima aberto e alterações das três variáveis referidas por Brunet (1992).

### 1.3 Efeitos do Clima no Jardim de Infância

Estudos realizados defendem que o ambiente tem um efeito determinante na motivação, o desempenho, a satisfação e o rendimento de educadores e alunos.

Janosz et al (1998, citado por Margarida Junqueira, 2009, p. 23) *“No caso dos alunos, o bom ambiente interfere nas aprendizagens escolares e sociais, refletindo-se na sua perceção de clima escolar e nos seus comportamentos estimulando a sua participação na vida da escola.”*

Baseado em diversos estudos acerca da influência do clima da escola nos resultados escolares, realça e assume que *“as normas de grupo e cooperação, as atitudes favoráveis, as recompensas e os louvores, a existência de consenso entre os professores, os alunos e a direção no que toca aos programas e*

*disciplina, tal como uma definição clara dos objetivos, podem contribuir para resultados positivos dos alunos”* (Anderson, 1982, p. 370)

Segundo, Brunet (1992) para os professores/educadores o grau de satisfação e motivação em relação ao ambiente prendem-se com as relações interpessoais, o trabalho em equipa, “o grau de implicação nas tarefas” e no apoio para o desempenho das tarefas, Teixeira (2001) acrescenta ainda as condições de trabalho. No mesmo sentido, Pereira (1999) considera que as características mencionadas afetam o público-alvo.

Assim, quando o clima é propício a um bom trabalho escolar, predominam as atitudes positivas, como a participação, a alegria e a dedicação, geradoras de motivação e entusiasmo que estimulam a mudança e investem na formação e aperfeiçoamento que contribuem para a aprendizagem e desenvolvimento pessoal uma vez que transmitem segurança para o educador por em prática novos conhecimentos sabendo que terá os apoios necessários. Nestes casos podemos afirmar que estamos perante um clima aberto e o que podemos considerar como “bom clima” e propício ao processo ensino-aprendizagem.

Por sua vez, quando estamos perante um clima fechado em que o diálogo não é a base do trabalho cooperativo podemos constatar que este ambiente promoverá sentimentos de desinteresse, submissão, insatisfação, apatia e desmotivação resultantes numa ausência de iniciativa individual, ou seja, ao contrário do ambiente aberto em que o educador investe no seu aperfeiçoamento, neste caso o profissional prefere adotar um comportamento passivo de forma a evitar eventuais repreensões.

Podemos assim afirmar que o grau de motivação de cada profissional varia não só pelas suas características individuais como pela liberdade de oportunidade/oportunidades de crescimento proporcionadas pela instituição.

Neste sentido, Likert (1961) evidencia através dos seus estudos que as instituições que apresentam níveis elevados de satisfação e “produção” dos seus elementos são as que trabalham com base num ambiente aberto.

#### 1.4 Comunicação e Clima

Segundo Magne (2015) a palavra comunicação deriva do latim communis, que significa participação, troca de informações e tornar comum. Prezando o fato de que através da comunicação as pessoas possam chegar a um entendimento, expressando pensamentos e até mesmo unindo o que está isolado, o que está longe da comunidade.

Melo (1998) entende que uma atividade educativa que envolve troca de experiências entre pessoas onde há uma transmissão de ensinamentos pode modificar a disposição mental das partes envolvidas. Pedagogicamente, é essencial que a educação faça parte de uma comunidade

Na perspectiva de Gomes, Meireles & Peixoto (1996) é através desta que os sistemas se produzem e reproduzem e que os indivíduos se reconhecem a si próprios e ao meio envolvente.

Com base no tema deste relatório e direcionando o “meio envolvente” abordado por Gomes (1996) para o contexto de jardim-de-infância e o seu clima, e entendendo este (clima) como um combinado de perceções dos elementos da instituição é essencial ter em conta que a comunicação é um fator importante

para a construção destas. Uma vez que é através da comunicação que existe a partilha de sentimentos, acontecimentos, fatos, ideias e opiniões que contribuem para a criação do espírito de equipa e “ *uma motivação positiva no interior da organização, onde o sentimento de pertença é muito importante*” (Gomes, Meireles, & Peixoto, 1996, pp. 185-207).

Rivilla menciona que “ *o clima cria o seu discurso e, ao mesmo tempo, o discurso construído pela comunidade educativa e pelo corpo docente configura o seu próprio clima.*” (Rivilla, 2006, pp. 327-328). Ou seja, o autor refere que o tipo de comunicação e o tipo de discurso utilizados na comunidade educativa, são fundamentais para a própria “formação” de determinado clima que se vive na instituição e para o tipo de relações que se estabelecem entre os membros da comunidade educativa. Pois a comunicação é fulcral não só para o bom desempenho da instituição, para garantir o sucesso dos relacionamentos interpessoais e “assumir-se” como motor de mudança.

Membros de uma instituição que comunicam e interagem frequentemente terão maiores possibilidades de compreender-se mutuamente o que criará confiança e permitirá a partilha de um conjunto comum de atitudes e valores que conduzirá a uma maior satisfação a nível pessoal e da concretização de objetivos a nível institucional e até de mudança do que indivíduos que raramente comunicam ou interagem.

Como referido anteriormente, a comunicação pode assumir-se como motor de mudança na medida em que é através desta que os indivíduos criam maior compreensão e confiança entre si, criando um clima favorável à mudança.

*“Um conjunto de indivíduos que se reúnem para tocar juntos e se acham numa situação de interação duradoura. Todos participam solidariamente, mas cada um à sua maneira, na execução de uma partitura invisível. A partitura quer dizer, a cultura, só existe através do desempenho interativo dos indivíduos”* (Cuche, 2003, p. 86).

RIVILLA (2006) refere que a abertura e diálogo proporcionados por uma boa comunicação, são as chaves para um ambiente de colaboração e partilha que interferem positivamente nas relações entre todos os membros da organização, devem assim servir de base para o desenvolvimento do clima social na instituição. Devendo o discurso ser promovido de forma cuidada e coerente considerando as perceções individuais de cada membro, assim como da comunidade e dos pais.

No entanto, é necessário ressaltar que uma comunicação interna eficiente depende não só dos colaboradores de uma forma geral como principalmente da direção uma vez que esta é portadora de poder e autoridade devendo comunicar-se de forma transparente e competente. Caso contrário, como acontece em diversos casos a autoridade da administração causa entraves à comunicação livre e aberta onde os funcionários terão dificuldade em expressar desacordos, problemas e eventuais frustrações, assim, é fundamental que o discurso da direção não seja, apenas no sentido de transmitir informações, acarretando deste modo a baixa produção e desmotivação.

No que diz respeito ao que se pode entender por uma boa comunicação com resultados positivos, [Likert \(1961\)](#), destaca as características do processo de comunicação na instituição e a necessidade de um enorme fluxo de informação envolvendo todos os membros da organização, o que origina uma

abertura e confiança entre todos o que permite o esclarecimento de dúvidas e mal entendidos que naturalmente vão surgindo no dia-a-dia.

Os resultados de uma comunicação positiva podem ser notáveis através da responsabilidade conjunta entre todos os membros da equipa assim como a sua proximidade a todos os níveis.

Chiavenato (2003) afirma que a organização deve comunicar e explicitar a sua filosofia aos funcionários, solicitando opiniões e sugestões sobre assuntos relacionados com o trabalho. Segundo Lacombe (2005) a comunicação é uma via de mão dupla, onde grande parte dos problemas ocorre devido à comunicação inadequada, inoportuna ou diferentes falhas.

### 1.5 Trabalho colaborativo em contexto de J.I / Relações Interpessoais

A forma como as pessoas comunicam entre si influencia a formação e “manutenção” das relações interpessoais no interior da organização.

É certo, e devemos estar cientes de que dependendo das características individuais de cada um, com algumas pessoas estabelecemos maior ou menor empatia, mas seja como for, o respeito deve ser a base de qualquer relação. E, independentemente das distintas personalidades que possam existir dentro de uma instituição é a forma como estas se relacionam que ditam o clima da instituição.

Diversas pesquisas têm vindo a afirmar a relevância do ambiente de trabalho no contexto educativo de instituições escolares, e de acordo com o que podemos constatar anteriormente um “bom clima” facilita as relações interpessoais o que é essencial entre pessoas que trabalham com crianças.



Quando pensamos na importância das relações interpessoais, não podemos restringir somente para o âmbito da sala de aula.

Em estabelecimentos de ensino a dinâmica das relações interpessoais, principalmente entre educadores nem sempre é positiva o que afeta negativamente o ensino e muitas vezes projetos de melhoria de aprendizagem para as crianças por incompatibilidade ideológica ou pela ausência de diálogo. Aspecto negativo para a criação de um “bom ambiente de trabalho” e que pode refletir-se no comprometimento da relação do educador com as crianças e na forma como lhes transmite conhecimento. Uma vez que todas as relações dentro do jardim-de-infância se refletem diretamente no rendimento do profissional e se uma das relações estiver desequilibrada, faltará motivação e o trabalho ficará prejudicado.

Além disso a falta de diálogo, funciona como entrave à troca de experiências e à dificuldade em recorrer ao outro nos momentos de dúvida e busca de possibilidades, o que contraria o que todos os educadores desejam transmitir às crianças, retirando assim à educação, uma das suas dimensões importantes, a dimensão humanista.

Com a existência de uma boa comunicação entre todos os profissionais as possibilidades de um trabalho cooperativo é sem dúvida maior, o que tem como principais vantagens o apoio/suporte quando se enfrentam dificuldades.

A probabilidade de solucionar com sucesso um dilema é muito maior, quando há informação e partilha de experiências permitindo que o professor dê uma resposta mais ajustada às solicitações dos alunos, enquadrando e mobilizando diferentes abordagens (Cross, 1997, p. 60)

No entanto, quando falamos em boa comunicação não nos podemos esquecer que sempre haverá conflitos mas o que os distingue é a capacidade e a forma como cada um age perante a situação. Não podemos enfatizar a palavra conflito apenas com uma conotação negativa, pois os conflitos também têm funções positivas no sentido em que originam a curiosidade por descobrir uma forma de solucionar problemas, estimulam o interesse e evitam a estagnação, promovendo uma possível mudança mas para tal é necessário que o conflito seja bem “gerido”. É crucial que o gestor de conflitos (direção) tenha autocontrolo, respeito por todos os membros, utilize uma comunicação serena e pense no melhor para todos e para o bem da organização.

É relevante conferir destaque à cooperação como parte integrante de um processo de mudança, já que ao trabalharem em equipa, o objetivo de todos é melhorar o processo do qual são parte integrante e no qual podem certamente provocar alterações.

.Assim, para que haja um bom entendimento entre toda a equipa do jardim-de-infância Post & Hohmann referem três estratégias essenciais que auxiliam a prática colaborativa dos educadores: *“Praticar uma comunicação aberta, tomar decisões conjuntas sobre as questões do programa e observar as crianças, analisar as observações e planificar formas de apoiar cada criança.”* (Post & Hohmann, 2011, p. 201)

Na medida, em que cada educador possui uma forma muito pessoal de dar resposta às diversas situações é importante que com o auxílio da direção, servindo esta como mediadora das relações interpessoais haja um compromisso de todos para a escuta, respeito e clarificação das ideias de cada um.

Robbins (2004) enfatiza o papel do elogio e do reconhecimento pela participação e pelo bom desempenho como fortes agentes motivacionais quando vindos por parte da direção. Assim é de extrema importância que os líderes das instituições saibam reconhecer e verbalizar o bom trabalho dos seus colaboradores.

É ainda reconhecido que a cooperação entre educadores, resultante de boas relações interpessoais favorecem o desenvolvimento de um sentimento de integração no interior da organização, o que resulta num melhor desempenho por parte das crianças e numa maior confiança, satisfação e aprovação para os educadores.

Em suma, boas relações no grupo de trabalho contribuem para que o ato de ensinar seja prazeroso e que o diálogo fomente entre outros aspetos a discussão de normas para que todos usem a mesma linguagem com os seus alunos. Para as crianças é importante sentirem a coerência nas atividades de todos os elementos da instituição, principalmente na idade de jardim-de-infância, Também para os professores, a coerência entre todos é importante para que sintam que todos trabalham para o mesmo fim.

Apesar de até ao momento termos evidenciado as relações entre adultos a relação pedagógica estabelecida entre adultos e crianças é um ponto crucial na prática educativa pois assim como para os educadores e restantes membros da organização é essencial que as crianças se sintam bem.

Postic define relação pedagógica/educativa como “ [...] o conjunto de relações sociais que se estabelecem entre o educador e aqueles que educa para atingir objetivos educativos, numa dada estrutura institucional, relações essas

*que possuem características cognitivas e afetivas identificáveis [...] (Postic, 1990, p. 12).*

Assim, antes de qualquer transmissão de conteúdo pragmático é primordial que o educador estabeleça com a criança uma relação afetiva pois esta está na base do desenvolvimento humano. É a partir de uma boa relação afetiva baseada na confiança, na abertura, disponibilidade e respeito, que o educador contribui para o pleno desenvolvimento da criança. Ou seja, para ser um bom profissional em qualquer área mas particularmente na área, da educação, neste caso mais específico no jardim-de-infância, não basta saber e transmitir conteúdos acima de tudo é importante que o educador entenda a importância do “afeto e da formação de valores para o crescimento pessoal dos indivíduos”. Grillo afirma: “ *A docência envolve o professor na sua totalidade; sua prática é resultado do saber, do fazer e principalmente do ser, significando um compromisso consigo mesmo, com o aluno, com o conhecimento e com a sociedade e sua transformação*” (Grillo, 2004, p. 78).

Sendo o educador encarado pelas crianças como um modelo a seguir, este deve constantemente estar consciente e refletir sobre as suas atitudes e ações não apenas como adulto mas como profissional de educação, uma vez que frequentemente os seus atos são reproduzidos/imitados pelos seus educandos.

Como Hohmann e Weikart (2009) referem “ *Desde o início da sua vida as experiências da criança com as pessoas significativas que a rodeiam influenciam a maneira como a criança se vê a si própria e, conseqüentemente, a maneira como interage com as pessoas em diferentes situações*” (p.64).

O educador não é um mero transmissor de saberes, é um modelo que deve procurar fazer corresponder as suas atitudes com a sua prática, estabelecendo um ambiente de tolerância e diálogo dentro e fora da sala de aula.

De que serve dentro de uma sala de aula o educador tentar transmitir a importância do diálogo e da cooperação entre todos se no exterior o próprio não o faz.

O presente relatório científico inscreve-se no paradigma de investigação de natureza qualitativa, associada ao tipo de pesquisa descritiva e exploratória, uma vez que foi desenvolvida durante a prática de ensino supervisionada na valência de jardim-de-infância. Sendo, o tipo de pesquisa descritiva porque procura reconhecer os fatores que influenciam o clima da organização e exploratória pois a pesquisa exploratória “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (Gil, 2007, p. 41).

“A investigação é uma atitude – uma perspectiva que as pessoas tomam face a objetos e atividades. Académicos e investigadores profissionais investigam aspetos pelos quais nutrem interesse” (Bogdan & Biklen, 1994).

Os mesmos autores afirmam que a investigação qualitativa tem cinco características:

Na investigação qualitativa a fonte direta de dados é o ambiente natural, constituindo o investigador o instrumento principal. A investigação qualitativa é descritiva. Os investigadores interessam-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados ou produtos; Os investigadores qualitativos

tendem a analisar os seus dados de forma indutiva; O significado é de importância vital na abordagem qualitativa (Bogdan & Biklen, 1994, p. 47-50).

Os instrumentos de recolha de dados centraram-se na observação participante e não-participante, na análise documental dos projetos pedagógico e curricular da sala e na recolha de informação, formal e informal, através de reflexões conjuntas e de conversas informais com algumas educadoras cooperantes e com a auxiliar da sala.

Neste caso a observação apresenta-se como o primeiro e um dos mais importantes instrumentos neste estudo. A análise documental foi também um útil instrumento de recolha de informação, dado que permitiu o cruzamento da informação recolhida na prática, através da observação participante e não-participante, com o registo teórico, ou seja, permitiu o confronto entre o “ambiente” vivenciado na instituição e os fundamentos e concepções educativas em relação ao tema e visou complementar a informação recolhida.

“A observação participante permite-nos observar as atividades das pessoas, as características físicas da situação do ponto de vista social e o que nos faz sentir o facto de fazermos parte integrante daquela realidade” (Spradley, 1980).

Com base nos tópicos surgidos a partir do trabalho de revisão de literatura elaboramos duas pequenas grelhas de análise, com o que autores de referência defendem ser fundamental para a existência de um bom clima organizacional e o sucesso das relações interpessoais.

### Categorias descritivas do objeto para um “bom” clima organizacional

Comunicação na Instituição	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competência: sentimento de desenvolvimento pessoal</li> <li>• Impacto: membros sentem que as suas acções influenciam a vida da organização</li> <li>• Gestão de conflitos</li> </ul>
Apoio recebido no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto</li> <li>• Pertença (Comunidade): membros sentem que pertencem a comunidade organizacional, este laço constitui a base da confiança e respeito.</li> </ul>
Satisfação e Motivação Profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prazer e alegria</li> <li>• Significado: trabalhadores tem liberdade para exercer a sua imaginação e criatividade</li> <li>• Segurança</li> </ul>
Relações Interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coesão do grupo de trabalho (cooperação e colaboração)</li> <li>• Sentido de partilha</li> <li>• Sentido de confiança</li> </ul>
Bom rendimento da instituição	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A nível motivacional (crianças)</li> <li>• A nível profissional/ ensino (adultos)</li> <li>• A nível de relações pessoais</li> </ul>

Grelha baseada em (CUNHA & REGO, 2005, p. 327)

Para o “sucesso” das relações interpessoais que por sua vez influenciam o clima organizacional da instituição, podemos observar uma parte da grelha do autor **Goleman (2003)** em que este destaca competências pessoais e sociais.

	DOMÍNIO	COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS	
COMPETÊNCIAS PESSOAIS	AUTOCONSCIÊNCIA	Autoconsciência emocional	Ser capaz de ler as suas próprias emoções e de reconhecer os seus efeitos
		Autoavaliação	Conhecer as suas próprias forças e os seus próprios limites
		Autoconfiança	Boa noção do seu próprio valor
	AUTOGESTÃO	Autodomínio emocional	Manter debaixo de controlo os impulsos e as emoções destrutivas
		Transparência	Mostrar honestidade e integridade; ser de confiança
		Capacidade de adaptação	Flexibilidade que permite adaptação a ambientes de mudança e a situações em que é necessário ultrapassar dificuldades
		Capacidade de realização	Energia para melhorar o desempenho por forma a satisfazer padrões pessoais
		Capacidade de iniciativa	Estar pronto para agir e aproveitar oportunidades



COMPETÊNCIAS SOCIAIS	CONSCIÊNCIA SOCIAL	Otimismo	Ver o lado positivo dos acontecimentos
		Empatia	Apreender as emoções dos outros compreender o ponto de vista destes e estar ativamente interessado nas questões que os preocupam
		Consciência organizacional	Captar as "ondas", as redes de decisão e as políticas que atravessam a organização
		Espírito de serviço	Reconhecer e tentar satisfazer as necessidades de todos os constituintes da instituição

Fonte: (GOLEMAN, 2003, pp. 59-60)

## Capítulo II – Caracterização do contexto institucional e comunidade envolvente

### 2.1 Caracterização da Instituição

O local de estágio é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), de tipo associativo que dispõem das valências de creche e jardim-de-infância.

A Creche dispõe de berçário, salas, refeitórios e recreios para as crianças de 1 e de 2 anos.

O Jardim-de-infância é constituído por salas para as crianças de 3, 4 e 5 anos, um refeitório comum, um recreio e ainda um ginásio e uma sala de Educação Musical.

No seu interior, a Instituição tem também, uma capela onde se realizam celebrações em conjunto para todas as salas de jardim-de-infância e comemorações para as diferentes salas em diferentes dias da semana.

Para além das atividades curriculares, a Organização disponibiliza às famílias que assim o desejarem, um conjunto de atividades para o seu educando de natureza pedagógica e facultativa e cujo custo é suportado pelos encarregados de educação.

## 2.2 Filosofia da Instituição

A instituição tem como principais finalidades: cooperar com as famílias na educação, instrução e ocupação dos seus filhos, contribuindo para a formação integral destes, na tríplice dimensão individual, social e religiosa.

De forma geral, a instituição não tem qualquer modelo pedagógico estipulado pelo qual os educadores devam basear-se. Dando assim liberdade para que todos os profissionais principalmente os educadores, realizem a sua ação assente no ou nos modelos com os quais se identificam e acreditem ser benéfico/s para o seu grupo de crianças sendo que, os valores cristãos devem estar sempre presentes.

O Fundamento teórico do local de estágio é a doutrina Cristã aplicada à educação, sendo do mesmo modo, a razão da sua existência (da Instituição).

A Direção da Instituição é constituída por sete elementos que, de uma forma totalmente voluntária, dirigem e zelam por o bom funcionamento da instituição. Preside à Direção o Senhor Prior da Paróquia. E, sendo uma Instituição da paróquia, tem um Projeto Pastoral que faz parte do Projeto Educativo.

O primeiro objetivo da instituição é que independentemente do modelo pedagógico de cada um dos profissionais estes consigam proporcionar às crianças um desenvolvimento harmonioso e integral a todos os níveis e que estas consigam alcançar os objetivos esperados para a sua faixa etária.

Na Ação Educativa está presente o sentido da universalidade da mensagem de Cristo. Assim a organização cumpre um elementar princípio pedagógico atual e cristão que é o de aceitar crianças dos mais variados estratos culturais e sociais, oferecendo uma correta visão da sociedade.

O local de estágio considera importante dar visibilidade aos diversos sinais cristãos, sejam físicos e/ou espirituais através das diversas atuações da vida quotidiana, como por exemplo, as canções de bons dias, o agradecimento ao menino Jesus, a ida à capela pelo menos uma vez por semana, participação das crianças nas procissões da comunidade envolvente e celebração de todas as datas específicas associadas à religião cristã.

A instituição valoriza bastante que todos os membros da Comunidade Educativa que compõem a instituição tenham perfeita consciência de que esta é uma Instituição Cristã, sendo este facto transmitido aos pais no ato da inscrição dos seus filhos.

### 2.3 Projeto Pedagógico de Sala

O projeto pedagógico realizado pela educadora tem implícita uma preocupação fundamental e constante ao longo do ano, que se refere à organização e gestão do espaço, do tempo e dos materiais da sala, com vista ao desenvolvimento de atividades promotoras do saber nos vários domínios: O Saber-fazer, que se traduz num estar adaptado – o mais possível – para ser capaz de realizar; O Saber-estar, que inclui um estar relacionado com o outro e com tudo o que o rodeia, uma vez que o ser humano é um ser em relação e, como tal, só evolui e se realiza nesta dimensão; O Saber-ser, em que o trabalho do educador é, entre outros, o de ajudar o educando no caminho em direção a si mesmo, a fim de que cada um cresça, no sentido mais profundo de si mesmo, ou seja, se torne naquilo que é.

Assim, o projeto visa uma constante abordagem às necessidades crescentes de cada criança e do grupo, procurando corresponder a todas as questões que estas nos coloquem.

Como finalidades deste projeto, estabelece-se: Favorecer o desenvolvimento da criança, em harmonia com os outros e com a natureza e com Deus. Proporcionar a cada criança e a todas no seu conjunto, um percurso de crescimento feliz; Estimular o “Viver criando”.

Nesse percurso, a criança irá desenvolver aquisições e aprendizagens.

Como já mencionado anteriormente, visto que a instituição não tem qualquer modelo pedagógico pelo qual os educadores devam reger-se, a educadora da sala na qual realizei o meu estágio com base nos seus princípios, não se baseia apenas em um modelo pedagógico mas em vários, ou seja, não

“segue” nenhum modelo na íntegra mas, “retira” o melhor do modelo Movimento Escola Moderna e Pedagogia de Situação para proporcionar as crianças da sala bom um bom desenvolvimento a todos os níveis.

## 2.4 Caracterização do Grupo

O grupo de crianças da sala 3/4A é composto por 24 crianças, com idades compreendidas entre os 3 e 4 anos de idade fazendo deste um grupo heterogéneo.

Os gostos/interesses assim como atividades e espaços preferidos encontram-se divididos de uma forma notória por géneros. De uma forma geral, as raparigas manifestam um enorme gosto por brincar na área da casinha recorrendo ao “faz de conta”, brincadeira para a qual sempre que possível, enriquecerem com brinquedos que trazem de casa, como barbies e nenucos. Revelam também contentamento ao brincar no “Cantinho da Leitura” e na realização de desenhos, atividade que solicitam com bastante frequência e na qual normalmente retratam episódios familiares.

No espaço exterior, as brincadeiras das meninas, são uma extensão das brincadeiras na sala, sendo que a principal diferença é não utilizarem os bonecos, como filhos, assumindo elas próprias esse papel. Também usam muitas vezes peças de legos para construção da sua “casinha”. No recreio noto que as meninas recorrem mais à presença do adulto nas suas brincadeiras pois também gostam de jogos em grande grupo, como por o exemplo, o “jogo do lenço”, “linda falua” e do “peixinho”.

Por outro lado, na sala os rapazes tem preferência por passar a maior parte do seu tempo a realizar construções com peças de legos, na “garagem” e a

brincar com as caixas de animais e “às lutas” onde brincam ao “faz de conta”, como por exemplo, “Robin dos Bosques”. E, ao contrário das meninas raramente pedem para realizar desenhos espontaneamente. No recreio, as brincadeiras preferidas são sem dúvida, as “lutas” e a “construção de carrinhos” com peças de lego.

Relativamente à relação com os adultos na minha opinião, esta é bastante positiva, pois é visível a relação de proximidade entre crianças e adultos, junto dos quais procuram, sempre que necessitam, segurança, carinho, atenção e proteção. Penso que esta relação de afetividade é em grande parte assim, devido à constante tentativa por parte dos adultos da sala de responder às necessidades das crianças e ao constante reforço positivo junto das mesmas.

A relação entre as crianças é sem dúvida positiva, brincam, conversam, cooperam e ajudam-se sem qualquer tipo de dificuldade. A vontade que tem de ajudar-se faz com que em algumas situações seja necessária uma intervenção por parte do adulto, pois já aconteceu crianças desenharem nas folhas umas das outras, quando o amigo diz “não consigo fazer”. No entanto, no grupo existem algumas crianças que desempenham um forte papel de liderança, dando origem a pequenos conflitos.

Também nesta faixa etária se encontra presente o egocentrismo: a criança sente-se o centro do mundo e não consegue aperceber-se de visões diferentes da sua. Devido a este egocentrismo a partilha de objetos é inúmeras vezes motivo de discórdias. No entanto, a intervenção do adulto permite desenvolver o sentimento de partilha e fazer com que as crianças aprendam a partilhar.

Assim, a partilha, a autoestima, a resolução de conflitos e a vivência com a frustração, são sem dúvida aspetos que requerem uma maior atenção por parte dos adultos da sala.

## 2.5 Práticas Correntes/ Tipo de clima percebido

Relativamente ao problema abordado neste relatório, na instituição observei práticas correntes com alguma “fragilidade” nas relações interpessoais, principalmente entre as educadoras como entre as educadoras e a direção e até mesmo entre outros “serviços” no interior da instituição, nomeadamente nos serviços de refeitório.

Existia na instituição a preocupação das educadoras reunirem-se no entanto, à parte das reuniões intercalares entre educadoras e a direção, eram poucas as educadoras que se reuniam e até mesmo que visitavam as salas umas das outras, esta atitude era tomada exceccionalmente em ocasiões especiais. As educadoras não partilhavam da mesma opinião em relação a facultar documentação às estagiárias, algumas estagiárias tiveram os documentos facultados através da educadora cooperante, enquanto as outras estagiárias não tiveram acesso e tiveram que pedir diretamente à direção ou às colegas que ficavam em dúvida se deviam ou não facultar. A equipa não tinha um bom entendimento acerca de determinadas situações vivenciadas nos recreios, o que fazia com que as crianças se sentissem um pouco perdidas. Nos intervalos, que poderiam ser momentos de proximidade entre profissionais, havia um afastamento pois aparentemente não chegavam a um consenso, e a autorização para as crianças fazerem determinadas coisas dependia de quem fosse a sua educadora.

Para uma melhor compreensão apresentamos uma grelha que nos permite elaborar reflexões descritivas e interpretativas no sentido de associar o que autores defendem com as práticas correntes, observadas na instituição, em relação à temática abordada.

Com o objetivo de organizar e sistematizar aquilo que observamos na instituição, em relação ao tema do relatório, apresentamos uma grelha descritiva que nos permite ter uma visão mais objetiva das práticas correntes

Bom clima organizacional	Práticas correntes na instituição
<p>Comunicação na Instituição</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniões gerais com todos os membros da instituição (definição de objetivos, apresentação de problemas, troca de informações/resolução de conflitos).</li> </ul>	<p>- Esporadicamente existiam reuniões gerais na instituição.</p> <p>Ex: Para dar a conhecer a implementação de uma regra.</p> <p>No entanto, existiam opiniões e atitudes distintas acerca de determinados temas, nomeadamente a facultação de documentação às estagiárias. Uma vez que algumas educadoras disponibilizavam documentação e outras não (Ver anexos VI, VII, X e XIII)</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboração de questionários anônimos</li> </ul>	<p>- Não foi observada, a existência da elaboração/preenchimento de qualquer questionário por parte de algum membro da instituição.</p> <p>No entanto, os profissionais não se mostravam à vontade para expressar a sua verdadeira opinião perante a direção.</p>
<p>Apoio recebido no trabalho (pessoal)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atenção por problemas pessoais que possam interferir também com o desempenho profissional.</li> <li>• Desenvolver as capacidades dos outros dando-lhes feedback e orientação</li> </ul>	<p>- Observamos que de uma forma geral os membros da instituição revelaram-se solidários quando algum destes estivesse a vivenciar uma fase menos boa da sua vida pessoal.</p> <p>Ex: falecimento de familiar (Ver anexo X)</p> <p>- Não foram registados momentos de cooperação onde os membros partilhavam feedback e orientação entre si.</p> <p>Ex: Opinião acerca de trabalhos realizados pelos colegas.</p>

<p>Satisfação e Motivação Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhecimento/valorização do trabalho por parte da organização</li> <li>• Independência/Autonomia para a realização de atividades</li> </ul>	<p>- Pudemos registrar que a grande maioria dos integrantes não consideravam que o seu trabalho fosse reconhecido/valorizado, principalmente, pela direção.</p> <p>Ex: Havia na faculdade uma auxiliar com o curso de educadora que aguardava ser promovida a educadora e por diversas vezes afirmou que apesar das oportunidades tal não aconteceu pela desvalorização do seu trabalho por parte da direção (Ver anexo XIII).</p> <p>- Através de conversas com alguns membros da instituição foi possível obter a informação que estes tinham autonomia para a realização da</p>

	grande maioria das atividades (Ver anexo XII).
<p>Relações Interpessoais</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Educadores em momentos informais como por exemplo nos intervalos conversavam entre si sobre aspetos exteriores à instituição (temas da vida pessoal).</li> <li>Elaboração de projetos entre salas por iniciativa das educadoras</li> </ul>	<p>- Esporadicamente foram observados momentos de convívio a nível um pouco mais “íntimo” entre determinados membros da instituição.</p> <p>Ex: Conversas informais entre algumas educadoras, no entanto, em momentos de maior liberdade para tal, como os intervalos, as educadoras estavam distantes entre si (Ver anexos I,VI, e X)</p> <p>- Não foram registadas práticas de atividades/projetos realizados conjuntamente por iniciativa própria.</p>

<p>Bom desempenho da instituição</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os pais mostravam agrado (elogios) em relação ao bom desempenho da instituição (ensino, relações interpessoais, comunicação escola-família).</li> <li>• As crianças demonstram afeto e carinho pelos profissionais da organização e correspondem de alguma forma aos objetivos esperados para a sua faixa etária.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De uma forma geral, os pais revelavam-se satisfeitos com o desempenho da instituição, no entanto, alguns destes mencionavam a falta de ausência de comunicação entre os membros da mesma (Ver anexo XI).</li> <li>- De um modo geral, as crianças manifestam afeto e carinho pelos profissionais da instituição e naturalmente, em especial, pela educadora e auxiliar da sua sala.</li> </ul> <p>Revelam também corresponder aos objetivos esperados na faixa etária em que se encontram.</p>
--	---

Como o apoio da grelha, podemos dizer que de uma forma global, as práticas correntes da instituição apesar de preocupações evidenciadas não correspondem na totalidade, ao que diversos autores definem como um bom clima de trabalho, onde as pessoas têm boas relações interpessoais, capazes de fomentar o espírito de cooperação, confiança e partilha no seu local de trabalho.

No entanto, devemos salientar que aspetos marcantes como a existência de reuniões gerais, a autonomia dos profissionais e o “sucesso” referente ao desempenho da instituição devem ser valorizados sendo que demonstram que com um maior empenho e uma clara definição de objetivos por parte de todos, podem alcançar de forma gradual o que se espera para um bom ambiente institucional, o que resultaria em benefícios de todos.

### **Capítulo III - A Prática de Ensino Supervisionada na Instituição**

A temática escolhida para a realização deste trabalho não foi fácil. Propor atividades que interferiam com um aspeto específico e tão sensível, como as relações interpessoais, que envolviam o “ambiente” da organização e como tal todos os membros da mesma é sempre uma tarefa difícil.

No meu caso, particular com o estatuto bem definido de estagiária e com um tempo limitado de presença na instituição tornou se uma tarefa particularmente difícil.

Fui progressivamente percebendo que este desejo de mudar era demasiado ambicioso pelas razões atrás expostas e também a possível introdução de novas práticas na estrutura organizacional, iria introduzir mudanças, ainda que de forma parcial em relação as práticas existentes o que implicaria uma profunda disposição e entrega da parte de todos os envolvidos de forma a atingirem o mesmo objetivo, neste caso, uma melhoria para o funcionamento da instituição em todos os sentidos.

Apesar das dificuldades, e com a plena consciência de que a mudança de alguns aspetos do clima da instituição não seria uma tarefa para uma estagiária,

não abdiquei totalmente do meu objetivo tentando introduzir pequenas alterações em aspetos que estiveram ao meu alcance.

Assim, tal como utilizado no capítulo II para analisar as práticas da instituição vou utilizar a mesma grelha para sintetizar as minhas práticas com as pequenas inovações que consegui introduzir.

Bom clima organizacional	Práticas da mestranda
<p>Comunicação na Instituição</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniões gerais com todos os membros da instituição (definição de objetivos, apresentação de problemas, troca de informações/resolução de conflitos).</li> <li>Elaboração de questionários anónimos</li> </ul>	<p>- Após abordar todas as educadoras acerca da sua opinião relativamente a uma visita de estudo ao Hospital da Bonecada , marquei uma reunião com a direção para dar-lhe a conhecer o projeto da visita de estudo e ter a sua autorização para organizar as visitas das diferentes turmas. E a visita foi realizada (Ver anexo I).</p> <p>- Não elaborei qualquer questionário de satisfação junto dos trabalhadores para saber as suas opiniões acerca do funcionamento da instituição.</p>

<p>Apoio recebido no trabalho (pessoal)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atenção por problemas pessoais que possam interferir também com o desempenho profissional.</li> <li>• Desenvolver as capacidades dos outros dando-lhes feedback e orientação</li> </ul>	<p>- Perante a presença de problemas familiares com a educadora cooperante disponibilizei-me a ajudar totalmente sempre que necessário, como por exemplo, a permanecer na instituição após o horário estipulado para a entrega do trabalho do dia da mãe.</p> <p>- Sempre que permitido e assim se justificasse dei a minha opinião sincera a cerca de trabalhos realizados ou ideias para a realização de atividades assim como sugestões para um melhor resultado quer junto da educadora cooperante, auxiliares como da sua colega estagiária e vice-versa</p>
<p>Satisfação e Motivação Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhecimento/valorização do trabalho por parte da organização</li> </ul>	<p>- Não foram realizadas atividades que estimulassem o reconhecimento/valorização do trabalho por parte da</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independência/Autonomia para a realização de atividades</li> </ul>	<p>organização. No entanto, com autorização da educadora a mestranda fotografava e fazia um registo escrito dos trabalhos realizados pela educadora e auxiliar da sala, para usar futuramente como profissional.</p> <p>- Durante o tempo de permanência na instituição senti que tinha liberdade para propor e realizar atividades dentro da sala (Ver anexo XII).</p>
<p>Relações Interpessoais</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboração de projetos entre salas por iniciativa dos educadores</li> </ul>	<p>- Em conjunto com a minha colega estagiária, organizei reuniões com as educadoras cooperantes para a sugestão de trabalhos conjuntos entre salas assim como, atividades no exterior da instituição e empréstimos de materiais. Algumas sugestões foram aceites outras não tiveram sucesso (Ver anexos I,III e V).</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educadores em momentos informais como por exemplo nos intervalos conversavam entre si sobre aspetos exteriores à instituição. Ex: temas da vida pessoal/sociais.</li> </ul>	<p>- Conseguiu estabelecer uma boa relação interpessoal, principalmente com a educadora e auxiliar da sala, com quem desenvolvi variados temas, tanto da vida pessoal como profissional. Existiu a partilha de materiais e ideias para atividades a realizar com as crianças e apoiámo-nos mutuamente sempre que necessário.</p> <p>A relação com a colega estagiária também era bastante positiva, pois existiu sem dúvida, partilha, cooperação e apoio mútuo, sempre que possível almoçávamos juntas, elaborávamos planeamentos em conjunto e fazíamos trocas de materiais para a diversificação de atividades entre salas.</p>
<p>Bom desempenho da instituição</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os pais mostravam agrado (elogios) em relação ao bom desempenho da instituição</li> </ul>	<p>- De forma a dar continuidade à “boa imagem da instituição” fiz questão de apresentar-se a cada um dos pais,</p>

<p>(ensino, relações interpessoais, comunicação escola-família)</p>	<p>falei sobre estágio, dei-lhes a conhecer as atividades realizadas e sempre que necessário pedi a sua autorização para a realização de atividades.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• As crianças demonstram afeto e carinho pelos profissionais da organização e correspondem de alguma forma aos objetivos esperados para a sua faixa etária.</li> </ul>	<p>-De forma a dar continuidade ao tipo de relações a que as crianças estavam habituadas principalmente dentro da sala de aula, não me limitei a pensar e realizar atividades que fossem ao encontro dos objetivos esperados com base na faixa etária das crianças mas sim conjugá-las com uma boa relação de afeto e carinho, quer de forma formal como informal.</p>

Como podemos interpretar através da grelha apresentada, foram propostas e realizadas atividades que tinham como objetivo desenvolver determinadas competências nas crianças mas também permitir uma aproximação entre os vários adultos, ainda que de uma forma indireta.

Determinadas atividades foram bem aceites pelas educadoras e direção que concordaram com a realização das mesmas, chegando mesmo a aproximarem-se das finalidades estipuladas, tanto para as crianças como para os adultos envolvidos. Por outro lado, também existiram atividades que inicialmente foram planeadas e propostas para serem realizadas de forma conjunta, ou seja, em conjunto com outras salas e acabaram por ser concretizadas de forma individual por opção das educadoras.

#### Atividade I - Visita ao Hospital da Bonecada (Anexo I)

A visita foi sugerida pelas estagiárias à instituição e, consistiu numa ida ao “hospital da bonecada”, localizado no centro comercial Colombo, onde as crianças levavam os seus bonecos como se estes fossem os seus filhos, de modo a desmitificarem o medo do ambiente hospitalar. Ao longo do percurso as crianças percorriam as várias salas do hospital acompanhadas pelas monitoras do mesmo e estagiárias.

Uma vez concluído o percurso hospitalar, as crianças receberam um pequeno lanche e seguiram em conjunto para um almoço no Mc Donalds.

O regresso à instituição foi realizado pelo mesmo meio de transporte que nos levou até ao centro comercial, neste caso, um autocarro alugado pela instituição.

Durante a visita, as educadoras acompanharam de uma forma um pouco mais distante, aproveitando para trocar algumas ideias e opiniões entre si o que foi de encontro aos objetivos estipulados, desenvolvendo as relações interpessoais.

## Atividade II – Manhã de Movimento (Anexo II)

Uma ideia de uma manhã de movimento em conjunto com as duas salas surgiu em conversa entre as estagiárias. Uma vez, que seria uma forma de fomentar a cooperação de atividades entre ambas as salas e como tal, uma aproximação entre as educadoras da mesma. Por outro lado, as crianças iriam realizar atividades e brincar livremente com regras acordadas entre todos os adultos, ou seja, ao contrário do que acontecia nos intervalos, as regras seriam iguais para todos, independentemente, da sua educadora.

Felizmente as educadoras concordaram com a realização da atividade e foi uma forma divertida de todos interagirem entre si, quer adultos como crianças e existir uma coerência referente às regras no intervalo, ainda que de forma temporária. O que sem dúvida serviu para estimular a comunicação entre as profissionais da instituição o que por sua vez desenvolver as relações interpessoais o que de uma forma geral, contribui para o bom desempenho da instituição.

## Atividade III – Proposta de saídas conjuntas para o exterior da instituição (Anexo III)

A instituição tinha como rotina sempre que o tempo climatérico assim o permitisse, uma saída para o exterior das diferentes salas mas, em dias da semana distintos.

Mas, uma vez que cada uma das salas tinha simultaneamente duas estagiárias, eu e uma das minha colegas, deliberámos propor às educadoras que essas saídas fossem realizadas em conjunto, ou seja, as duas salas. Seria

mais uma forma de aos poucos, as educadoras se irem aproximando, uma vez que no jardim as crianças estariam a ser acompanhadas por vários adultos e estas teriam mais tempo livre que o habitual para interagirem de uma forma informal e se assim o entendessem passassem a planear atividades conjuntas que teriam benefícios para as crianças e para a relação de ambas quer no âmbito pessoal mas principalmente profissional.

Quanto à realização desta alteração na rotina semanal, as educadoras afirmaram ser uma boa ideia mas que de momento, não seria oportuno ser realizada, mas que talvez mais tarde a pudessem adotar.

Esta seria na minha opinião, uma atividade que iria fomentar a comunicação entre as profissionais da instituição e como tal, as relações interpessoais.

#### Atividade IV – Realização de salame de chocolate (Anexo IV)

A confeção de salame de chocolate, uma atividade de vida prática foi planeada para ser realizada apenas pela minha sala. No entanto, com a parte final da atividade pensada para proporcionar um momento de partilha entre todas as salas. Ou seja, ao invés dos meninos realizarem a atividade e o resultado final ser apenas para os próprios, este seria partilhado por todos os meninos da sala, com as restantes salas e membros da instituição, sendo os próprios a ter o prazer de partilhar com todos o seu feito.

A atividade iniciou-se e foi realizada de manhã, na sala e, concluída na hora do lanche onde todos puderam desfrutar do salame de chocolate. A concretização desta atividade envolveu não apenas, as pessoas diretamente envolvidas como, crianças, estagiárias, educadora e auxiliar da sala mas

também os membros de outros serviços da instituição, nomeadamente, o pessoal da cozinha, o que acabou por ser uma forma, de comunicação sem ser na hora do almoço e normalmente, com uma conotação negativa.

Em suma, posso concluir que através das atividades que foram propostas e realizadas existiu uma pequena aproximação das educadoras, uma vez que entre estas e as estagiárias foram realizadas reuniões de grupo onde existiu a troca de ideias e sugestões, ou seja, comunicação entre as educadoras da instituição.

De forma propositada, as atividades proporcionavam momentos de descontração e simultaneamente cooperação entre as educadoras de forma a fomentar a empatia entre si e a vivência da concretização de atividades conjuntas o que fomentou a comunicação entre as educadoras o que por sua vez, desenvolve as relações interpessoais.

Apesar de crianças e educadoras terem atingido o objetivo estipulado durante a execução das dinâmicas propostas o que posso avaliar de forma positiva pois ocasionei práticas inexistentes na instituição até à data, infelizmente não posso concluir que existiram mudanças significativas e permanentes, alusivas às relações interpessoais e clima da organização. Presenciei sim, uma melhoria dessas afinidades mas de forma temporária, o que pode vir a desencadear o início de novas práticas que futuramente podem resultar na melhoria do clima organizacional da instituição.

### Atividade V – Projeto do corpo humano (Anexo V)

O projeto do corpo humano surgiu a partir do tema do inverno e foi associado a uma forma das crianças conhecerem o seu próprio “eu”, quer a nível emocional mas principalmente físico. Para uma maior aproximação do “eu real” de cada um, o boneco foi realizado a partir da silhueta de cada menino e ilustrado com o material reciclado disponibilizado.

Devido à dimensão do projeto e dos diferentes objetivos da atividade que desenvolviam competências nas crianças e possivelmente nos adultos. E uma vez, que tratava-se de um tema pertinente e da estação do ano em que nos encontrávamos, foi sugerido às educadoras que realizassem o projeto conjuntamente, no entanto, a ideia apesar de bem aceite, acabou por ser executada apenas por uma das salas.

Caso a sugestão da elaboração do projeto de forma conjunta fosse aceite, este fomentaria o desenvolvimento da comunicação entre os membros da instituição o que resultaria numa aproximação a nível das relações interpessoais o que por sua vez, contribui para um bom clima organizacional.

## **Capítulo IV – Considerações Finais**

As experiências vivenciadas no decorrer deste estágio revelaram-se bastante marcantes não apenas por ser o último estágio visto um pouco como das últimas oportunidades proporcionada pela faculdade para aprender técnicas, metodologias e colocar dúvidas e acima de tudo poder colocar atividades em prática com o apoio de um profissional experiente na área e inteiramente disposto a ajudar e fazer-me crescer enquanto profissional nesta área tão importante que é a educação de infância.

Conferindo destaque ao tema abordado no decorrer deste trabalho, em qualquer estágio deparamo-nos com uma problemática que para nós se encontra mais saliente ou desperta a nossa atenção seja por que motivo for. No entanto, pelo menos no meu caso tratava-se de situações com foco especialmente nas crianças onde a relação dos adultos não tinha tanta influência, não que não fosse importante mas porque encontrava-se de certa forma estabilizada e sem grande preponderância no efeito da instituição de uma forma geral, mas sim com relevância na sala de aula. Acontece que neste caso a problemática refletia-se predominantemente na organização e ambiente global da instituição e não na sala de aula em particular, logicamente que poderia ter efeitos no interior da mesma mas a origem vinha e refletia-se no exterior da sala, tanto nas crianças como nos adultos.

Habitualmente, como estagiária e como tal como membro exterior à instituição o objeto de estudo não me afetava diretamente, ou seja, fazia o meu melhor para fazer frente à problemática principalmente durante a minha “estadia” na organização e não o “sentia na pele”. Ou melhor, envolvia-me na problemática e com tal as minhas dificuldades passavam por pensar em atividades para implementar com as crianças e na forma como iria fazê-lo. Por exemplo, se a problemática fosse a ausência de concentração das crianças as atividades selecionadas teriam como finalidade estimular a concentração dos educandos com atividades direcionadas para tal e este problema não se refletia nem afetava o ambiente de toda a instituição.

Neste caso a problemática estudada neste relatório foi sentida, principalmente fora da sala e, nada melhor para entendermos um problema e



tentar combatê-lo do que quando nós próprios somos parte integrante do mesmo.

As relações interpessoais no interior de um jardim-de-infância incluem todos os membros do mesmo, apesar de quando abordamos este tema referirmo-nos à importância da relação do educador com as crianças, e claramente essa é sem dúvida das mais se não a mais importante mas durante este estágio tive a clara perceção e pude vivenciar o grande significado que as relações entre os adultos têm e a forma como estas afetam todo o funcionamento da instituição e o bem-estar de todos. Como tal, é primordial que passemos a valorizar ainda mais as relações interpessoais fora do âmbito da sala de aula.

Em qualquer ambiente de trabalho as relações devem e precisam ser positivas e assim sendo, são propícias a um bom rendimento profissional porque apesar de cada educador trabalhar com os seus alunos de forma individual a forma como este comunica com os colegas de trabalho fora da sala, pode comprometer o seu relacionamento com os alunos e a forma como lhes transmite conhecimentos, uma vez que ninguém trabalha bem sob tensão, mal-estar e/ou constrangimento.

A complexidade do objeto de estudo fez deste um estágio bastante desafiante e confesso com algumas dificuldades mas até nas situações mais complexas há que perspetivar um lado positivo e este foi sem hesitação a criação de laços de união entre as estagiárias.

Uma vez que naturalmente os momentos fora da sala de aula serviam de convívio entre nós e ambas sentíamos alguma tensão principalmente na hora de

almoço, a união serviu de apoio mútuo para “enfrentarmos” e tentar combater a situação vivenciada dia a dia.

Recordo-me por exemplo, que estipulamos um dia por semana para irmos almoçar no exterior da instituição para aliviar um pouco a tensão na qual estávamos envolvidas e simultaneamente estas estratégias serviram para aprofundarmos a relação entre nós, e tentarmos encontrar formas de contornar a situação.

Ou seja, de uma forma positiva conseguimos desenvolver e ter uma melhor percepção da importância das relações interpessoais neste caso principalmente entre adultos e da influência destas na instituição. Estabelecer uma boa relação de amizade e cooperação enquanto colegas de trabalho e conjuntamente fazer diferente do que presenciávamos, ajudar na construção de laços entre nós e melhorar o nosso próprio bem-estar durante o tempo de permanência na instituição. Pusemos em prática e vivenciamos sem qualquer dilema o princípio que defendo neste relatório, que é importante, enquanto profissionais e colegas de trabalho, darmos e podermos contar com o apoio dos que nos rodeiam, porque por mais árdua que seja a “tarefa” de combater a problemática, sentirmos que não estamos sós e contar com o auxílio de quem nos rodeia transmite uma segurança que é fundamental. A força de vontade e motivação foram completamente distintas do que se estivéssemos sozinhas.

Em termos de pesquisa em relação a formas de combater este problema não foi simples, não é um tema muito desenvolvido quando direcionado para instituições de infância, e não é simples proporcionar momentos/ “atividades” que possam contorná-lo, relativamente aos adultos e na posição de estagiária,

devido ao risco de ser vista como uma pessoa exterior que chegou para criticar e alterar.

Por outro lado, é bastante desafiante e um orgulho ter a sensibilidade para tentar combater começando por fazer com as minhas colegas estagiárias o oposto das atitudes que observávamos.

Apesar das dificuldades em implementar dinâmicas que fizessem frente à problemática abordada ao longo deste relatório, penso que posso afirmar que foi muito gratificante porque sem dúvida é um tema para o qual estarei mais desperta e sensibilizada pois hoje sei quais as consequências negativas que este pode ter, uma vez que como estagiaria vivenciei o forte impacto do mesmo.

Futuramente ao trabalhar numa instituição como parte integrante da mesma, de forma permanente se me deparar com uma situação semelhante, ao invés de ficar tão surpresa, poderei de uma forma mais consciente tentar encontrar diretrizes para contornar esta situação uma vez que, como referenciado na 1ª grelha, o sucesso das nossas relações com os que nos rodeiam parte primeiramente de nós próprios.

Posso assim concluir que as relações interpessoais no ambiente de trabalho são a base para sucesso pessoal e profissional, pois conseguimos ensinar melhor quando convivemos num ambiente harmonioso e motivador, onde existe respeito e confiança, o convívio torna-se estável e propício a interações e trocas onde todos os intervenientes realizam as suas funções de forma prazerosa e com maior satisfação.

## Referências Bibliográficas

- Anderson, C.S . (1982). Em *The search of school climate. A review of the research*.
- Bergeron, J. E. (1979). *Les aspects humains de l'organization*. Québec: Gaetan Morin Éditeur.
- Bogdan, R. & Biklen, S . (1994). *Investigação qualitativa em educação – Uma introdução à teoria e aos métodos*. Lisboa: Porto Editora.
- Brunet, L. (1992). *Clima de trabalho e eficácia na escola, in A.Nóvoa (ed.) As Organizações escolares em análise*. Lisboa: D. Quixote .
- Chiavenato, I. (2003). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro : Elsevier.
- Cristine, E. (18 de 11 de 2015). *MundoEducação* . Obtido de MundoEducação : <http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/educacao/espaco-pedagogico-prazeroso.htm>
- Cross, G. &. (1997). *Inclusion: developing collaborative and cooperative school communities*.
- Cuche, D. (2003). *A Noção de cultura nas ciências sociais*. Lisboa: Fim de Século.
- CUNHA, M., & REGO, A. (2005). Liderar. Em M. &. CUNHA, *Liderar* (p. 327). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Dias, F. N. (s/d). *Teoria dos Sistemas de Abordagem Centrada na Pessoa – Contributos para uma Recentragem da Comunicação na Relação Pedagógica*. . Obtido de <http://www.sociuslogia.com/artigos/relped01.htm> em 2015
- Lei de Bases do Sistema Educativo. (01 de 12 de 2015). *PGDL*. Obtido de Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa : [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1744&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1744&tabela=leis)
- Finlayson, D. S. (1981). *Como avaliar o «clima» de escola, in Beaudot, Sociologie de l'École*. Paris: Dunod.
- Freschi, E. M. (2013). Relações Interpessoais: A construção do espaço. *REI: Revista da Educação do Ideau* , 13.
- Gil, A. C. (2007). Em *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. (p. 175). São Paulo: Atlas.
- GOLEMAN, D. E. (2003). *Os Novos Líderes*. Lisboa: Gradiva.
- Gomes, J., Meireles, R., & Peixoto, J. (1996). *Identidades culturais e dinâmicas comunicacionais: Uma simbiose quase perfeita. Sociologia – Problemas e Práticas*, 20.

- Grillo, M. (2004). *O professor e a docência: o encontro com o aluno. In: ENRICONE, D. (Org.). Ser professor. (4 ed).* Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Hohmann, M. & Weikart, D. (2009). *Educar a Criança (5ª Edição)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lacombe, F. J. (2005). *Recursos Humanos: princípios e tendências*. São Paulo : Saraiva .
- Lei de Bases do Sistema Educativo. (01 de 12 de 2015). *PGDL*. Obtido de Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1744&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1744&tabela=leis)
- Likert, R. (1961). *Novos Padrões de Administração*. Nova Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios .
- Ministério da Educação. (1997). *Orientações Curriculares para a Educação Pré-Escolar*. Lisboa: Departamento da Educação Básica, Núcleo de Educação Pré-Escolar.
- Mosquera, J. J., & Stobaus, C. (2004). *O professor, personalidade saudável e relações interpessoais: por uma educação da afetividade. In: ENRICONE, D. (Org.). Ser professor. (4 ed.).* Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Nogueira, I. M. (2012). *Clima de Escola*. Porto: Portugal .
- Magne. P. A . (s/d). *Univ-ab*. Obtido de Video.Grafiias: <http://www.univ-ab.pt/~bidarra/hyperscapes/video-grafias-319.htm> retirado em 15 de Dezembro de 2015
- Pereira, D. O. (1999). *Fundamentos do comportamento Organizacional*. Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian.
- Post, J., & Hohmann, M. (2011). *Educação de bebés em Infantários*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Postic, M. (1990). *A Relação Pedagógica. (2ª Edição)*. Coimbra: Coimbra Editora, Lda.
- Rêgo, L. C. (S/d). *Video.Grafiias*. Obtido de univ-ab: <http://www.univ-ab.pt/~bidarra/hyperscapes/video-grafias-319.htm> Retirado em 14 de outubro de 2015
- Rivilla, A. M. (2006). *El Clima Social Del Centro in Delgado, M. L. (coord.), La Organización y Gestion del Centro Educativo: Análisis de casos prácticos*. Madrid: Editorial Universitas, S. A.
- Robbins, S. P. (2004). *Fundamento do Comportamento Organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.

- Sampaio, D. (2011). *Da Família, da Escola e Umas Quantas Coisas Mais*. Lisboa:Editorial Caminho .
- Spradley, J. P. (1980). *Participant Observation*. Orlando-Florida: College Publishers.
- Teixeira, M. (2001). Os professores face à profissão: gosto ou desgosto? Em M. Teixeira, *Ser Professor no Limiar do Século XXI* (p. 220). Porto: ISET.
- Teixeira, M. (2008). *Clima de escola a perspectiva dos alunos in C. Alves Pinto (org) Alunos na escola, imagens e interações*. Porto: ISET.

## Anexos

### Anexo I - Planificação da Atividade – Visita ao Hospital da Bonecada

<b>Identificação da Atividade</b>	Visita ao Hospital da Bonecada
<p><b>Finalidade e Intencionalidade Educativa</b></p>	<p>Esta atividade tem como intencionalidade não só criar um passeio fora da escola, mas também desmistificar o medo que as crianças têm dos “senhores de bata branca” – os médicos. Esta atividade também tem como intenção que as crianças contactem com um ambiente hospitalar, aprendam as funções de um hospital e como este funciona.</p> <p>O objetivo desta atividade é que as crianças percebam alguns conceitos como: o que é a alimentação saudável, boas medidas para uma boa higiene oral, o que é um Raio X, o papel do médico, entre outros.</p> <p>E que através do “tempo livre”, uma vez que as crianças serão ao longo do percurso acompanhadas pelas monitoras do “Hospital da Bonecada” e estagiárias, as educadoras usufruam de algum tempo em conjunto para trocar ideias e opiniões.</p>

<b>Recursos Humanos/ Participantes</b>		Esta atividade será realizada com duas salas do jardim-de-infância: 3/4 A e 3/4 B, juntamente com as educadoras responsáveis, assim como as auxiliares de cada sala e mais três estagiárias, duas de estagiárias de educadoras e uma de auxiliar.
<b>M E T O D O L O G I A</b>	<b>Procedimento</b>	<p>1- A visita irá ser realizada no dia 30 de abril, quarta-feira. O transporte a ser utilizado para a deslocação até ao Centro Comercial Colombo – local onde se realiza a iniciativa da XIII Edição do Hospital da Bonecada – será um autocarro alugado previamente, a saída da instituição será por volta das 11h00 depois da visita pascal, e regressaremos por volta as 15h00/15h30. Neste dia, levaremos as crianças a almoçar no McDonalds, por ser um dia diferente e porque é algo que todos gostam.</p> <p>2- A visita está agendada para 12h45/13h00 e terá duração de uma hora e meia, aproximadamente. Nesta atividade as educadoras e auxiliares podem estar</p>



M E T O D O L O G I A		<p>presentes como também podem não estar fica ao critério de cada uma. Já nós, as estagiárias estaremos presentes para acompanhar as crianças mais de perto.</p> <p>3- No final da visita, cada criança receberá um lanche fornecido pelo Hospital da Bonecada, assim como uns brindes. O regresso será feito pelo mesmo meio de transporte, quando chegarmos à instituição será tempo de brincadeira livre e hora do lanche. Na sexta-feira, dia 02 de maio, a conversa de tapete logo pela manhã, será orientada sendo o tema a visita ao hospital da bonecada.</p>
	<b>Recurso Material</b>	<p>O material necessário para esta visita será o almoço do McDonalds, coletes refletivos para pelo menos dois adultos, raquete de sinalização, crachas para identificação das crianças e o boneco preferido de cada criança (trazido pela mesma da sua própria casa).</p>
	<b>Recurso Temporal</b>	<p>Esta atividade está planeada para ser realizada quarta-feira, dia 30 de abril, e terá a duração de uma hora e meia aproximadamente. Sairemos da</p>

		<p>instituição as 11h00 para que haja tempo de todas as crianças almoçarem com calma e irem à casa de banho, antes que a atividade se inicie. A chegada à instituição está prevista ser por volta 15h00/15h30.</p>
	<b>Recurso Espacial</b>	<p>O espaço escolhido pela organização do Hospital da Bonecada é o Centro Comercial Colombo, mais concretamente na Praça dos Navegantes, junto à porta Oriente, ao pé do AKI e da CASA.</p>
	<b>Antecipação</b>	<p>Estes dois grupos de crianças são crianças que não estão habituadas a ter este tipo de visitas, por essa razão, quis mesmo realizar esta atividade com elas, para além de ser algo novo e algo a que não estão habituadas, têm uma grande componente educativa. Acredito que seja uma atividade muito bem recebida por todas e que contribua para o crescimento e a aprendizagem de cada uma.</p>

## Avaliação da Ação

Hoje foi um dia muito preenchido, tivemos a visita pascal logo pela manhã, onde o Prior da Basílica da Estrela vai a todas as salas com todas as crianças das salas dos cinco anos, benzer a respetiva sala e as crianças da mesma, e cantar uma canção. A este ritual chamam de “compasso”.

Após todo este ritual anual, por volta as onze saímos da instituição, tal como estava planeado. Chegamos ao Centro Comercial Colombo por volta as onze e meia.

O almoço correu da melhor maneira, todas as crianças se divertiram e correu tudo de uma forma serena. Tinha algum receio pois nunca tinha ido com tantas crianças a um centro comercial almoçar, mas foi algo muito positivo e que correu bastante bem. Foi um almoço muito calmo e divertido tanto para as crianças como para todos os adultos.

A atividade em si a “Visita ao Hospital da Bonecada”, não podia ter corrido melhor, as crianças estavam eufóricas com tanta novidade junta, mostraram-se empenhadas e comunicaram bastante com todos os voluntários que encontravam em casa sala.

As próprias educadoras elogiaram todo o projeto como sendo algo muito bem conseguido com conteúdos importantes a serem transmitidos, sobre a saúde pública, no fundo com este projeto estamos a educar as crianças na saúde quer individual, quer na pública, pois muitas crianças transmitem aos pais tudo o que aprenderam.

Foi notório que todas as crianças estavam interessadas e divertidas, até as mais envergonhadas e tímidas se entregaram à atividade.

O regresso a instituição, foi por volta das 16h00, uma vez que o tempo da atividade foi mais do que o previsto, o regresso atrasou-se. A atividade demorou mais tempo, pois as crianças estavam mesmo a envolver-se em todo o projeto, conversavam muito e expunham os problemas que o respetivo boneco tinha.

Ao longo da atividade o compasso de espera não foi algo que incomodasse, pois as crianças que estavam à espera, brincavam na sala de educação ou então viam um filme no plasma, ficava ao critério de cada um.

## Anexo II - Planificação da Atividade – Manhã de Jogos

<b>Identificação da Atividade</b>	Expressão pelo Movimento – Manhã de Jogos
<b>Finalidade e Intencionalidade Educativa</b>	<p>Esta manhã vai ser dedicada ao movimento, pois é algo pouco trabalhado com as crianças e eu decidi realizar pois para mim é uma componente tão importante como a expressão plástica, o conhecimento do mundo ou qualquer outra área de aprendizagem.</p> <p>Nesta atividade irei privilegiar a motricidade grossa assim como o sentido de grupo e o trabalho em equipa.</p>
<b>Recursos Humanos/ Participantes</b>	<p>Esta atividade será realizada com as crianças da sala 3/4 A e B, ao todo 42 crianças e com apoio de todos os adultos da sala: educadoras, auxiliares e estagiárias. Toda a atividade será orientada por mim e pela minha colega, contando com a ajuda de todos os adultos da sala para a realização da mesma</p>
<b>Procedimento</b>	<p>1- Esta manhã será iniciada com a história “O Livro Negro das Cores”, seguidamente iremos</p>

M E T O D O L O G I A		<p>realizar um aquecimento. Dividimos as crianças pelos grupos previamente feitos e daremos início à gincana dos jogos.</p> <p>2- Cada adulto estará responsável por um posto, existindo desta forma quarto.</p> <p>1º - Estafetas;</p> <p>2º - Twister;</p> <p>3º - Equilíbrio/Arcos;</p> <p>4º - Limbo .</p> <p>Durante os 7/8 minutos de cada posto todas as crianças realizam a atividade, e caso sobre algum tempo, o adulto do posto respetivo pode improvisar ou então simplesmente repetir.</p> <p>3- Para terminar a atividade iremos proporcionar às crianças um momento de relaxamento.</p>
	<b>Recurso Material</b>	<p>O material necessário para esta manhã será o jogo do twister; sacos de plásticos grandes; peças de plástico; uma corda; giz; arcos; músicas; “o livro negro das cores” e por fim medalhas feitas previamente (para cada crianças no final, como forma de participação).</p>

	<b>Recurso Temporal</b>	Esta atividade será realizada no dia 06 de maio, terça-feira e terá início por volta das 10h00 e terá duração de aproximadamente uma hora e quinze minutos. Será uma atividade em grande grupo uma vez que são vários jogos em simultâneo.
	<b>Recurso Espacial</b>	O espaço escolhido para a realização desta atividade é o salão uma vez que é um espaço amplo e com condições adequadas.
	<b>Antecipação</b>	Esta é uma atividade nova, pois nunca vimos momentos destes a serem implementados com este grupo de crianças, não sei como reagem nem como aderem aos mesmos.  Será uma novidade, mas vou fazer de tudo para que corra da melhor forma, e que todas as crianças aproveitem ao máximo.

### Avaliação da Ação

Esta manhã correu como planeado mas surgiram algumas alterações, para que a atividade fosse vivida de uma melhor forma, as alterações realizadas foram pensadas no dia anterior em conversa com a auxiliar, pois estávamos a conversar sobre a atividade e a pensar em conjunto numa forma de dinamizar mais a manhã e até de aproveitar momentos para trabalhar outros aspetos.

As crianças disfrutaram ao máximo de toda a manhã, e como isto é algo a que não estão habituadas, foi notório que gostam e sentem falta de ter mais momentos de expressão pelo movimento.

Pudemos contar com a ajuda preciosa das auxiliares, que estiveram a 100% na atividade, quer nas músicas como nos jogos da gincana. As educadoras também ajudaram. Foi uma manhã diferente do habitual, contei a história às crianças e conversámos com os olhos vendados, para que eles apurassem os outros quatro sentidos, mais concretamente o tato, audição e olfato, de forma a compreender o que é não ter visão e a falta que ela nos faz.

As músicas escolhidas tanto para o aquecimento como para o relaxamento foram bem aceites pelas crianças e deu um resultado bastante positivo.

Em relação aos jogos, também foram bem aceites, apenas uma criança de três anos, é que não quis participar, o nível de dificuldade estava adequado ao grupo conseguindo assim trabalhar conteúdos como a lateralidade, a motricidade grossa, o equilíbrio, o raciocínio, entre outras.

Um dos jogos anteriormente pensado, o jogo do limbo, foi alterado, por iniciativa nossa em conversa com a auxiliar, que sugeriu um jogo com jornais em que cada criança tinha duas folhas de jornal, e só podia andar em cima delas, conseguindo assim, chegar a uma meta. Achei um jogo diferente e bom para trabalhar o raciocínio, a concentração e a motricidade.

No geral foi uma manhã que correu muito bem, durante a qual as crianças compreenderam o objetivo e sinto que disfrutaram ao máximo. As educadoras, deram-nos os parabéns e salientaram o facto de termos feito o relaxamento no fim, pois afirmaram ser muito importante e por vezes é esquecido.



Fiquei muito contente pelo resultado final e ainda mais pelo feedback das crianças ter sido muito positivo, se houvesse tempo gostaria de fazer com eles mais atividades deste género.

#### Registo de Imagens



**Fotografia 1\_** Algumas crianças já com os olhos vendados à espera que a história começasse



**Fotografia 2\_** Primeiro Jogo: Jogo das Estafetas usando sacos



**Fotografia 3\_** Segundo Jogo: Jogo do Twister



**Fotografia 4\_** Terceiro Jogo: Jogo do Equilíbrio



**Fotografia 5\_** Quarto Jogo: Jogo dos Jornais

### Anexo III - Reunião com educadoras e estagiárias das duas salas

15.05.2014

Em conversa com a minha colega também estagiária, chegamos à conclusão que visto que as nossas salas realizavam saídas semanais para o jardim mas em dias distintos propormos às educadoras que as saídas passassem a ser realizadas conjuntamente, uma vez que tinham a presença de mais dois adultos.

De forma a sugerir as saídas conjuntas às educadoras, realizamos uma reunião entre as quatro (educadora e respetiva estagiária de cada uma das salas), no entanto, as educadoras afirmaram que se tratava de uma boa ideia mas que de momento não seria um momento oportuno pois tinham trabalhos pendentes e já tinham planeado as suas conclusões para determinadas datas e que uma mudança no passeio semanal iria alterar a conclusão das mesmas.

Pontos fortes:

- Brincadeira ao ar livre;
- Desenvolvimento da motricidade (escorrega, baloiços, entre outros materiais);
- Contacto com os animais (as crianças tiveram oportunidade de alimentar os patos);
- Oportunidades das salas realizarem atividades em conjunto;
- Criação de momentos informais e mais descontraídos que estimulassem a comunicação entre as educadoras das diferentes salas.

## Anexo IV – Planificação de atividade – Realização de Salame de Chocolate

<b>Identificação da Atividade</b>		Confecção de Salame de Chocolate
<b>Finalidade e Intencionalidade Educativa</b>		Desenvolver a concentração Presenciar e colaborar numa atividade de vida prática Sentido de partilha com todos os membros da instituição
<b>Recursos Humanos/ Participantes</b>		Educadora Auxiliar da Sala Estagiária Crianças da sala
<b>M E</b>	<b>Procedimento</b>	De manhã, após o acolhimento, as canções de bons dias, e o conto da história “Brincadeiras do Quadrado e do Círculo” é explicado às crianças que irão realizar salame de chocolate e pedido que formem um comboio junto da educadora para lavarem as mãos. À medida que terminam de lavar as mãos as crianças deslocam-se para a mesa onde estão colocados os ingredientes e a receita. Em seguida, é distribuído por cada uma das crianças, um prato e 2/3 bolachas para

T O D O L O G I A		que estas as partam em pequenos pedaços, enquanto leio a receita e explico a transformação que a manteiga irá sofrer (uma vez que será derretida). Uma vez todas as crianças terem partido as suas bolachas em pedaços, individualmente colocarão na tijela e misturarão com a minha ajuda. Em seguida, misturo ainda melhor todos os ingredientes e embrulho o preparado em papel vegetal para logo a seguir, ir juntamente com duas crianças colocá-lo no frigorífico até à hora do lanche, altura em que todos podermos provar o salame de chocolate da nossa sala. E partilhá-lo com as restantes salas e membros da instituição, para este ato, serão escolhidos aproximadamente 6 crianças de forma a formar um grupo e cada grupo de crianças dirigir-se-á a cada uma das mesas das diferentes salas.
	<b>Recurso Material</b>	<p>Receita de salame de chocolate</p> <p>Ingredientes necessários para a realização do salame</p> <p>1 Tijela grande</p> <p>24 Pratos</p> <p>1 Colher de pau</p> <p>1 Tabuleiro para colocar o preparado no frigorífico</p>
	M E T	



O D O L O G I A	<b>Recurso Temporal</b>	De manhã, após o acolhimento  40 Minutos- Das 9:30 às 10:10
	<b>Recurso Espacial</b>	Na sala
	<b>Avaliação</b>	<p>Na minha opinião, esta atividade não correu como tinha planeado devido a vários aspetos. Comecei por contar a história e depois realizar o salame, o que penso que tenha sido um erro pois deveria ter levado até ao fim a minha ideia inicial de não contar uma história mas sim, ter uma simples conversa com as crianças e, em seguida, proceder à realização da receita. Devido a este aspeto toda a atividade foi influenciada porque fez com os meninos deslocassem-se do tapete para as cadeiras o que resultou num longo período de tempo sentados o que fez com que naturalmente se dispersassem e revelassem-se agitados. O facto de ter pedido às crianças para partirem as bolachas em pequenos pedaços sem antes ter permitido que todas comessem um bocadinho também não foi uma boa opção, deveria primeiro ter dito para todas comermos um pouco da bolacha e só depois partir e colocar no</p>

	<p>recipiente. No decorrer da atividade algumas crianças que se encontravam um pouco mais afastadas tiveram dificuldades de visualização devido à posição das mesas o que futuramente na realização desta atividade poderia ser solucionado na divisão das crianças por mesas e em cada uma das mesas encontrava-se um adulto a realizar a receita. Sem dúvida, se futuramente voltar a realizar esta atividade terei em atenção todos os aspetos mencionados anteriormente para que a atividade corra da melhor forma possível principalmente em termos de tempo e ritmo.</p> <p>Quanto ao fato das crianças realizarem a atividade e partilharem com os restantes membros da instituição, penso que foi um aspeto positivo para todos uma vez que foi uma forma de incentivar a partilha entre todos e motivou a partilha da receita com a promessa de que a próxima sala a fazer salame também distribuía por todos.</p>
--	---

## Anexo V - Receita Salame de Chocolate



### Ingredientes:

- 2 Pacotes de chocolate em pó
- 2 Pacotes de bolacha maria
- 200g de açúcar
- 200g de manteiga
- 2 Ovos

### Material Necessário:

- 1 Recipiente grande
- Papel de alumínio
- Microondas

### Procedimento:

Comece por levar a manteiga ao micro-ondas por aproximadamente 2m, até esta ficar bem derretida. Estando a manteiga derretida verta para o recipiente e junte-lhe as 200g de açúcar e misture bem. Em seguida, misture os ovos e volte a mexer. Depois, junte um dos pacotes de chocolate em pó e misture bem, logo a



seguir, acresce o outro pacote de chocolate e mexa. De seguida, junte a bolacha partida aos bocadinhos e misture bem. Por fim, por cima do papel de alumínio coloque o preparado, envolva-o bem e coloque no frigorífico.

Para servir, retire o papel, corte o salame em fatias e sirva.

## Anexo VI - Planificação do Projeto – “O Meu Corpo”

Tema: “O Meu Corpo”

Identificação do Contexto:

Este tema surgiu uma vez que estamos no inverno e queríamos trabalhar este mesmo tema, falando do vestuário e da temperatura ambiental.

Em conversa com a educadora, decidimos estender o que seria apenas uma atividade para trabalhar a temática do inverno, a algo maior e mais alargado que tivesse um impacto superior a nível pessoal, de conteúdos e de aprendizagem, para cada criança.

Surgindo assim, o projeto “O Meu Corpo”.

Contextualização Escolar:

Este é um projeto para ser realizado com um grupo de crianças com idades compreendidas entre os três e os cinco anos, sendo a maioria de quatro anos.

Segundo as Orientações Curriculares para o Pré-Escolar, este projeto insere-se no bloco da formação pessoal e social, da expressão e da comunicação e do conhecimento do mundo.

O bloco da formação pessoal e social diz respeito à área transversal, pois está presente em todas as áreas, uma vez que as crianças aprendem com a vivência e com o estar no mundo.

Na área da expressão e da comunicação insere-se em maior parte na área da expressão plástica, no domínio da linguagem oral e escrita e no domínio da matemática.

Ao longo de todo o projeto serão utilizados diversos materiais de desperdício que darão forma às mais variadíssimas coisas, e asas à imaginação, fazendo nascer, assim, a parte da área da expressão plástica.

No domínio da linguagem oral e escrita, todas as crianças irão desenvolver a linguagem oral ao falarem das suas preferências e interesses. Do que mais gostam da escola, em casa e até de fazer durante o fim-de-semana.

Por fim, no domínio da matemática, irão ter a oportunidade de se pesarem e medirem, vendo quem é o mais pesado da sala, o mais leve, o mais baixo, o mais alto e até quantas crianças há da mesma altura e com o mesmo peso, entre outras questões que podem vir a ser trabalhadas.

Dentro do bloco do conhecimento do mundo, podemos afirmar que o conhecimento começa com o conhecimento de si próprio, ou seja, de cada criança, passando depois para conhecimentos mais diversos sobre tudo o que nos rodeia. Este conhecimento deve ser desenvolvido a partir de elementos significativos para as crianças, daquilo que as crianças têm mais curiosidade e do que se sentem mais próximas.

Estrutura do Projeto:

<p><b>O que é queremos saber?</b></p>	<p>Descobrir coisas novas sobre cada um de nós. Tomar consciência das características de cada um, da cor dos olhos, do cabelo, da forma do nariz, da cor dos lábios, da forma e da cor do cabelo, dos interesses, das preferências, do peso, da altura, entre outras. Perceber que no inverno vestimos mais roupa que no verão, que o verão é o contrário do inverno, que as temperaturas são diferentes e que até o ambiente exterior muda.</p>
<p><b>O que já sabemos?</b></p>	<p>A diferença entre o sexo masculino e feminino, que somos todos seres humanos, mas que todos temos características diferentes.</p>
<p><b>O que vamos fazer?</b></p>	<p>Construir o “Eu” de cada criança, de tamanho real e com materiais de desperdício, para que fique mais idêntico com cada um, para que cada criança se reveja no seu “Eu” e que seja reproduzido da mesma forma que cada criança se vê.</p>
<p><b>Como vamos organizar a informação?</b></p>	<p>Este projeto será realizado tanto individualmente como em grupo. Individualmente pois cada um vai descobrir e ter consciência das suas próprias características e em grupo uma vez que irá existir muita ajuda entre todas as crianças, pois será algo realizado por todos.</p>

<p><b>Comunicação à turma</b></p>	<p>Irá ser um projeto lançado aos poucos, para que as crianças consigam dar resposta a tudo e da melhor forma possível. À medida dos sinais e das respostas que as crianças nos dão ou das questões que nos colocam, iremos sempre orientar o projeto de forma a esclarecer todas as dúvidas e até suscitar mais, para que consigam pensar sobre as diversas questões e chegar a respostas.</p> <p>No final, cada criança irá apresentar o seu “Eu” aos restantes colegas da sala, falando dos seus gostos, não gostos, interesses, do que gosta mais no seu “Eu”, do que mais gostou de fazer, e outros aspetos que cada criança queria referir.</p>
---------------------------------------	---

- Orientações e Ações do Professor durante o Projeto:

Todos os adultos da sala estão presentes para dar todo o tipo de orientações e estarão sempre disponíveis para ajudarem em qualquer ação, dando toda a liberdade para que as crianças observem como são (com a ajuda de um espelho) e escolherem os materiais com que querem trabalhar.

Segundo as Orientações Curriculares para o Pré-Escolar, é importante haver um bom ambiente educativo, para que as crianças consigam ter opções de escolha e se consigam desenvolver e captar diversas aprendizagens.

É essencial que haja também uma articulação das diversas áreas de conteúdos, porque nenhuma das áreas se desenvolve sozinha, e havendo uma articulação a aprendizagem é mais natural e melhor apreendida.

## Avaliação

A realização deste projeto superou todas as minhas expectativas, nunca tinha trabalhado em metodologias de projeto e devo afirmar que no início foi complicado, não sabia muito bem por onde começar, talvez por eu ser uma pessoa muito organizada, senti que ia dar início a algo que não tinha tido “preparação prévia”, mas rapidamente me moldei aos modos de trabalho e posso afirmar que evolui bastante até hoje.

Todo o projeto foi pensado e estruturado numa reunião que tive com a educadora Maria de Lurdes, à medida que ia sendo lançado às crianças íamos moldando as necessidades e as respostas que cada uma nos dava.

À medida que o projeto ia avançando eu e a educadora íamos trocando ideias e avaliando o que já tinha sido realizado, de forma a melhorar cada vez melhor, tendo sempre em conta as necessidades e as questões de todas as crianças.

Desde o início que todo o projeto foi bem acolhido pelas crianças, mostraram-se entusiasmadas e sempre prontas para ajudar quem tinha mais dificuldade, nomeadamente ao recortar o papel cenário que continha a silhueta.

Foi notória a evolução de cada criança sobre as suas próprias características, hoje posso afirmar que cada uma, tem uma consciência maior de como é, do que gosta, do que não gosta e dos seus próprios interesses.

Ao longo de todo o projeto foi importante questionar as crianças, fazê-las pensar sobre elas próprias, fez com que tivessem consciência e que pensassem em longo prazo, sobre o que fizeram ontem, anteontem e do que gostariam de fazer no fim-de-semana, por exemplo.

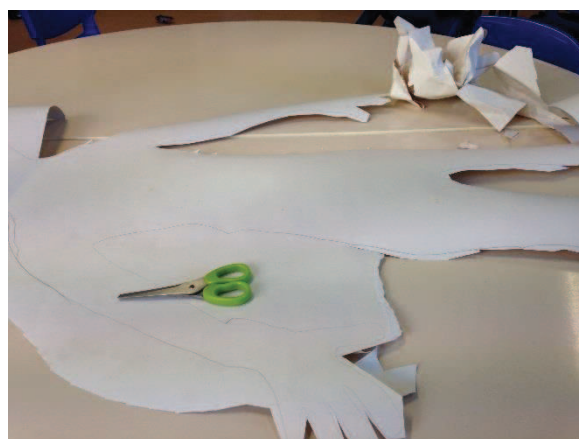
Nas apresentações individuais foi notório que a maior parte referiu o mais essencial e muitas expressaram pelas mesmas palavras o que disseram quando conversaram individualmente com um dos adultos da sala.

Foi um projeto bem conseguido, onde as crianças aprenderam bastante e essencialmente de divertiram em realizá-lo. Para mim, foi uma experiência única, que me ajudou muito em termos pessoais e profissionais.

### Registo de Imagens



**Fotografia 1\_** Marcação da silhueta de uma das crianças



**Fotografia 2\_** Uma das silhuetas a ser recortada



**Fotografia 3\_** Uma das crianças a pintar as mãos do seu "Eu"



**Fotografia 4\_** Um dos "Eu's" já com a face e o cabelo pintados





**Fotografia 5\_** Umas calças a serem trabalhadas até ficarem finalizadas



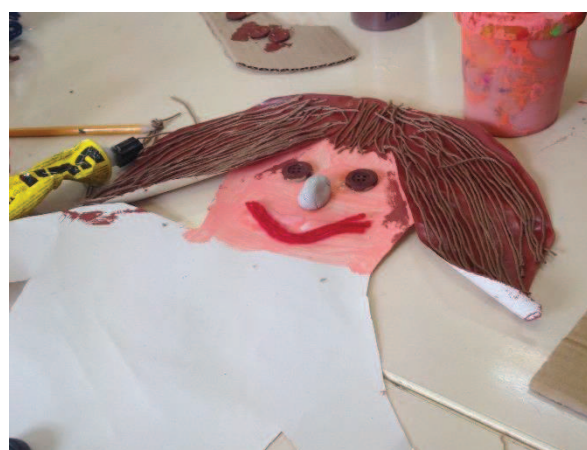
**Fotografia 6\_** Uma criança a visualizar-se ao espelho



**Fotografia 7\_** Uma criança a cortar lã para criar o cabelo do seu "Eu"



**Fotografia 8\_** Criança a pintar os sapatos do respetivo "Eu"



**Fotografia 10\_** Uma cara já terminada, faltando apenas pintar o nariz



**Fotografia 9\_** Colagem de lã para formação do cabelo



**Fotografia 11\_** Uma criança a pintar as collants do seu “Eu”



**Fotografia 13\_** Momento de criação de roupa



**Fotografia 12\_** Alguns dos “Eu’s” já com a cabeça terminada e a secarem



**Fotografia 14\_** Corpos já terminados, caracterizados por cada criança



**Fotografia 15\_** Placard já montado com um texto onde consta os dados pessoais, gostos, não gosto e interesses de cada criança.

## Anexo VII - Nota de Campo 1

NOTA DE CAMPO	
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> <p>Campo:</p> <p>Situação: Conversa com a educadora no intervalo</p> <p>Data: 20.01.2014</p> <p>Hora: 10h30</p> <p>Local: Pavilhão (recreio interior)</p> <p>Intervenientes: Estagiária e Educadora</p> <p>Sexo:</p> <p>Idade:</p> <p>Outros indicadores de Contexto:</p> </div> <div> <p>Nº da Nota de</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">1</div> </div> </div>	
Descrição	Inferência
<p>A estagiária dirigiu-se à educadora que se encontrava nas escadas do pavilhão.</p> <p>Estagiária: Então está aqui sozinha?</p> <p>Educadora: Sim, para impedir que os nossos meninos venham brincar aqui nas escadas.</p> <p>Eles sabem que não podem mas como os meninos das outras salas</p>	<p>A estagiária aproveitou o momento para tentar perceber o motivo que levava a educadora da sala a passar os intervalos naquele local e distante das colegas.</p>

podem eles muitas vezes veem com eles.	
--	--

**Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica**

Infelizmente, a falta de acordo das educadoras acerca das brincadeiras das crianças nas escadas, acabava por causar um afastamento neste caso específico de uma das educadoras, visto que esta passava grande parte dos intervalos nas escadas para impedir que os seus alunos brincassem junto às mesmas.

O sucesso de uma relação satisfatória implica trabalhar com “espírito de equipe”, exigindo esforço conjunto das pessoas, favorecendo a motivação, cooperação e colaboração entre o grupo, como objetivo de melhorar o processo pelo qual elas trabalham juntas (Freschi, 2013).

Através desta nota de campo, podemos interpretar que esta situação acontece devido à falta de comunicação entre as profissionais da instituição, o que nos remete para o tópico da comunicação na instituição.

## Anexo VIII – Nota de campo 2

NOTA DE CAMPO	
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> <p>Campo:</p> <p>Situação: Diálogo entre estagiárias e diretora da instituição</p> <p>Data: 17.01.2014</p> <p>Hora: 13h30</p> <p>Local: Refeitório</p> <p>Intervenientes: Diretora da instituição e estagiárias</p> <p>Sexo:</p> <p>Idade:</p> <p>Outros indicadores de Contexto:</p> </div> <div> <p>Nº da Nota de</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">2</div> </div> </div>	
Descrição	Inferência
<p>No refeitório durante o almoço, a diretora da instituição dirigiu-se à mesa onde as estagiárias estavam sentadas.</p> <p>Diretora: Meninas, porque que não tem um papel por baixo do tabuleiro?</p> <p>Estagiárias: Nós começamos por trazer, mas a senhora da cozinha</p>	<p>As estagiárias foram abordadas pela direta da instituição a cerca de uma atitude referente à hora de almoço que estas já tinham tomado mas que tinha sido contrariada a pedido da cozinheira.</p> <p>A diretora pediu que retomassem a atitude inicial e que caso existisse alguma contradição por parte</p>

<p>disse-nos que não podíamos fazê-lo porque os papéis estão contados.</p> <p>Diretora: Não quero que almocem sem o papel por baixo do tabuleiro por isso amanhã traga o papel, e caso a senhora da cozinha não deixe venham falar comigo.</p>	<p>cozinheira que expusessem o caso perante a diretora.</p>
<p><b>Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica)</b></p> <p>Esta nota de campo revela uma certa fragilidade em relação à comunicação entre os diferentes serviços da instituição. Remetendo-nos assim, para o tópico de comunicação na instituição.</p>	

## Anexo IX – Nota de Campo 3

NOTA DE CAMPO	
<p style="text-align: right;">Nº da Nota de</p> <p>Campo:</p> <p>Situação: Conversa entre auxiliar de outra sala e estagiária</p> <p>Data: 31.01.2014</p> <p>Hora: 8h50</p> <p>Local: Sala</p> <p>Intervenientes: Auxiliar e estagiária</p> <p>Sexo:</p> <p>Idade:</p> <p>Outros indicadores de Contexto:</p>	
<b>Descrição</b>	<b>Inferência</b>
Em dias alternados o acolhimento era na sala ao lado da sala onde a estagiária realizava o estágio, nesse caso, o acolhimento era feito pela	Não foi a primeira vez que a auxiliar referiu que já tinha tirado o seu curso há algum tempo e que assim que tivesse uma oportunidade iria



<p>auxiliar da sala em questão e pela estagiária.</p> <p>Em conversa, a auxiliar comentou com a estagiária onde tinha concluído o seu curso.</p> <p>Auxiliar: Como estão as coisas lá na Maria Ulrich? A faculdade vai mesmo fechar?</p> <p>Estagiária: Em princípio não, penso que não haverá necessidade de fechar.</p> <p>Auxiliar: Ahm muito bem, eu também tirei lá o curso, mas já foi há dois anos.</p> <p>Estagiária: E desde então tens trabalhado aqui como auxiliar?</p> <p>Auxiliar: Sim, mas assim que aparecer uma oportunidade em outra creche, vou-me embora.</p> <p>Estagiária: Achas que não há nenhuma hipótese de vires a ser educadora nesta creche?</p> <p>Auxiliar: Não, já houve oportunidade e não me promoveram, por isso, assim que puder vou-me embora. Mas</p>	<p>trabalhar como educadora em outra instituição.</p>
---	---

gostei de trabalhar aqui porque aprendi bastante.	
<p><b>Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica)</b></p> <p>Através do pequeno diálogo, consegui perceber que a auxiliar revelava algum descontentamento e tristeza por não se sentir valorizada pela instituição para exercer a sua profissão de educadora de infância na mesma. Este facto pode ser um ponto negativo na medida em que pode contribuir de forma negativa para a satisfação e motivação profissional da auxiliar, uma vez que, “ uma motivação positiva no interior da organização, onde o sentimento de pertença é muito importante” (Gomes, Meireles, &amp; Peixoto, 1996, p. 185) o que contribui para o bom desempenho do profissional.</p>	

## Anexo X – Nota de campo 4

NOTA DE CAMPO	
Campo:	Nº da Nota de
	4
<b>Situação:</b> Estagiária e crianças da sala <b>Data:</b> 3.02.2014 <b>Hora:</b> 14h15 <b>Local:</b> Pavilhão (Recreio interior) <b>Intervenientes:</b> Estagiária e algumas crianças da sala <b>Sexo:</b> <b>Idade:</b> <b>Outros indicadores de Contexto:</b>	
Descrição	Inferência
<p>No intervalo da parte da tarde a estagiária a pedido da educadora ficou junto às escadas para impedir que as crianças da sala brincassem na mesma.</p> <p>Ao aproximarem-se das escadas</p>	<p>Esta situação acontecia diversas vezes uma vez que por algumas crianças irem brincar para as escadas naturalmente todas as outras independentemente de quem fosse a sua educadora tentavam fazer o mesmo.</p>

<p>algumas crianças da sala a estagiária impediu.</p> <p>Estagiária: Meninos já sabem que não podem brincar nas escadas.</p> <p>Crianças: Porquê?</p> <p>Estagiária: Porque a educadora não deixa, porque é muito perigoso. Podem cair e magoar-se.</p> <p>Crianças: Mas os meninos da sala da outra educadora podem.</p> <p>Estagiária: Eu sei, mas os meninos têm que obedecer à educadora da sua sala.</p>	
<p><b>Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica)</b></p> <p>Infelizmente, a dinâmica das relações nem sempre é positiva, o que faz com que a falta de diálogo influencie as atitudes dos adultos entre si e se reflita nas suas atitudes para com as crianças.</p> <p>“É necessário que haja um bom entendimento entre toda a equipe da escola, pois existindo comunicação e respeito tudo funciona melhor: as normas são</p>	

discutidas, as sugestões dados pelos colegas são levadas em consideração e todos tentam usar a mesma linguagem com seus alunos, o que faz com que eles não se sintam perdidos” (Freschi, 2013).

## Anexo XI – Nota de campo 5

<b>NOTA DE CAMPO</b>	
<p>Campo:</p>	<p>Nº da Nota de</p> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; text-align: center; line-height: 20px;">5</div>
<p><b>Situação:</b> Conversa entre educadoras e estagiárias</p> <p><b>Data:</b> 6.02.2014</p> <p><b>Hora:</b> 10h30</p> <p><b>Local:</b> Sala</p> <p><b>Intervenientes:</b> Educadoras e estagiárias</p> <p><b>Sexo:</b></p> <p><b>Idade:</b></p> <p><b>Outros indicadores de Contexto:</b></p>	
<b>Descrição</b>	<b>Inferência</b>
<p>A educadora da minha sala (educadora 1) tem um familiar internado no hospital num estado grave. Como tal, reuniu-se comigo e com a educadora (educadora 2) e estagiária da sala ao lado.</p>	<p>A educadora da minha sala tinha necessidade de faltar no dia seguinte, devido à doença de uma familiar e como tal, reuniu-nos para informar o motivo da sua falta e garantir que eu e a auxiliar da sala, se necessário,</p>

<p>Educadora 1: Infelizmente a minha sogra está muito mal e em princípio não vou poder vir amanhã. Já falei com a diretora e vou mesmo faltar, de qualquer forma está tudo orientado mas era para saberem para o caso de se possível apoiarem-se.</p> <p>Educadora 2: Não há problema nenhum, estou aqui mesmo ao lado. Podemos deixar a porta encostada e vou dando um olhinho. A minha estagiária até pode vir para esta sala para ajudar, se necessário.</p> <p>Eu: Obrigada. Sim educadora fique descansada qualquer coisa eu peço ajuda de qualquer forma acho que vai correr tudo bem.</p> <p>Estagiária (sala ao lado): Sim, se a minha educadora e qualquer coisa que precisarem não me importo nada de ajudar.</p>	<p>pudéssemos contar com o apoio da educadora da sala ao lado.</p>
---	--

<p>Educadora 1: Muito obrigada.</p> <p>Também acho que vai correr tudo bem, mas pronto queria informar-vos.</p>	
---	--

**Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica)**

Neste caso, podemos interpretar que, apesar de no dia-a-dia não presenciar uma grande aproximação das educadoras a nível das relações interpessoais, no caso de necessidade de apoio no trabalho, as profissionais da instituição podem contar com as colegas. O que acaba por ser um ponto positivo para o desenvolvimento da comunicação na instituição uma vez que os profissionais sentem-se à vontade para expor os seus “problemas” sabendo que podem ter apoio no trabalho o que acaba que estabelecer o desenvolvimento das relações interpessoais.



## Anexo XII – Nota de campo 6

NOTA DE CAMPO	
Campo:	Nº da Nota de
	6
<p><b>Situação:</b> “Conversa” entre educadora e um encarregado de educação</p> <p><b>Data:</b> 8.02.2014</p> <p><b>Hora:</b> 8h50</p> <p><b>Local:</b> Sala</p> <p><b>Intervenientes:</b> Educadora e encarregado de educação</p> <p><b>Sexo:</b></p> <p><b>Idade:</b></p> <p><b>Outros indicadores de Contexto:</b></p>	
Descrição	Inferência
<p>De manhã, durante o acolhimento, ao sair da sala uma das mães dá uma informação à educadora.</p> <p>E.E: Já informei a diretora da escola que a minha amiga vai ligar para cá</p>	<p>Esta situação refere-se ao fato do encarregado de educação em questão, ter uma amiga que queria colocar a filha numa creche.</p> <p>A encarregada de educação recomendou à sua amiga a instituição</p>

<p>para marcar uma reunião consigo e com a diretora.</p> <p>Educadora: Ahm está bem, muito obrigada.</p> <p>E.E: Depois digo-lhe o que ela achou.</p>	<p>e especificamente a sala da educadora em questão. Como tal, a encarregada de educação falou com a diretora da instituição para informá-la da situação.</p>
---	---

**Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica)**

A partir desta nota de campo, podemos interpretar que a encarregada de educação gosta instituição de uma forma geral, mas especificamente da

educadora em questão. De tal forma, que recomenda a instituição e a educadora para os filhos dos seus amigos. Esta situação remete-nos para o tópico de um bom desempenho da instituição uma vez que demonstra que a encarregada de educação tem a instituição como uma boa referência.

## Anexo XIII – Nota de campo 7

<b>NOTA DE CAMPO</b>	
<p>Campo:</p>	<p>Nº da Nota de</p> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; text-align: center; line-height: 30px;">7</div>
<p><b>Situação:</b> Conversa entre educadora e estagiária</p> <p><b>Data:</b> 5.02.2014</p> <p><b>Hora:</b> 14h05</p> <p><b>Local:</b> Pavilhão</p> <p><b>Intervenientes:</b> Educadora cooperante e estagiária</p> <p><b>Sexo:</b></p> <p><b>Idade:</b></p> <p><b>Outros indicadores de Contexto:</b></p>	
Descrição	Inferência
<p>De manhã, eu e a educadora falamos sobre o fato de na semana seguinte, eu ter que realizar conjuntamente com a educadora um planeamento semanal.</p>	<p>Desde o início do estágio a educadora já tinha dado a entender à estagiária que na instituição as educadoras tinham liberdade para realizar as atividades de forma autónoma.</p>

<p>Estagiária: Educadora assim que tiver um tempinho se não se importar, podemos reunir-nos para realizar o planeamento semanal. Já tenho algumas ideias mas gostava que a educadora “visse”.</p> <p>Educadora: Sim, claro que sim. Mas quanto às ideias não precisas de ter restrições porque desde que os objetivos estejam bem definidos aqui na instituição temos liberdade para realizar as atividades.</p> <p>Estagiária: Ahm boa isso é bom.</p> <p>Educadora: Sim, quanto a isso não há problemas, temos é que ter os objetivos bem definidos e todas as segundas-feiras o planeamento semanal fixado na porta.</p>	<p>As educadoras tinham apenas o compromisso de ter os objetivos bem definidos e ter todas as segundas-feiras o planeamento semanal fixado na porta da sala.</p>
<p><b>Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica)</b></p>	

A partir desta nota de campo, podemos interpretar que a educadora em questão e as restantes educadoras da instituição, desde que tivessem os objetivos das atividades bem definidos tinham liberdade para realizá-las com as crianças de forma autónoma sem que o planeamento tivesse que ser visto previamente pela diretora da instituição.

Este facto é importante pois revela a confiança que a instituição tem nas educadoras e fomenta a satisfação e motivação no trabalho, tópico importante para um bom clima de trabalho.

## Anexo XIII – Nota de campo 8

<b>NOTA DE CAMPO</b>	
<p>Campo:</p>	<p>Nº da Nota de</p> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; text-align: center; margin: 10px auto; padding: 2px 10px;">8</div>
<p><b>Situação:</b> Conversa entre educadora e estagiária</p> <p><b>Data:</b> 20.01.2014</p> <p><b>Hora:</b></p> <p><b>Local:</b> Sala</p> <p><b>Intervenientes:</b> Educadora e estagiária</p> <p><b>Sexo:</b></p> <p><b>Idade:</b></p> <p><b>Outros indicadores de Contexto:</b></p>	
<b>Descrição</b>	<b>Inferência</b>
<p>Uma vez que para a realização de um dos tópicos pedido no guião da PES, se possível, era necessário ter acesso ao projeto de sala e regulamento interno da instituição</p>	<p>Dirigi-me à educadora para saber se poderia ter acesso ao projeto de sala e regulamento da instituição. Esta aconselhou-me a falar com as minhas colegas para perceber qual a atitude</p>

<p>dirigi-me a educadora para saber poderia fazê-lo.</p> <p>Estagiária: Educadora, para realizar um dos tópicos pedidos no guião da PES, acha que posso consultar o projeto de sala e o regulamento interno da instituição?</p> <p>Educadora: Sim, por mim não há problema nenhum. Por mim até podias levar para casa e consultar com calma. Mas sei que há colegas minhas que não o fazem por isso, é melhor as tuas colegas perguntarem às suas educadoras para ver o que elas dizem e em último caso, pediam à diretora. Porque apesar de por mim, não haver problema nenhum, não quero problemas por ter-te deixado ter acesso e talvez as tuas colegas não vao ter.</p> <p>Estagiária: Eu entendo, não há problema nenhum. Vou falar com elas para saber o que as educadoras</p>	<p>das restantes educadoras face à consulta da documentação.</p>
---	--



<p>dizem e depois digo-lhe o que ficou definido.</p> <p>Educadora: Está certo. Desculpa, por mim não há problema nenhum mas mais vale evitar confusões.</p> <p>Estagiária: Sim eu percebo perfeitamente, muito obrigada na mesma.</p> <p>Educadora: De nada. No que eu puder ajudar podes contar comigo.</p>	
--	--

**Comentário: (informações / justificações / fundamentação teórica)**

Esta nota de campo revela alguma fragilidade na comunicação entre as educadoras da instituição visto que dão a entender que ainda não chegaram a um consenso, em relação, à consulta de documentação da instituição, nomeadamente, os projetos de sala e o regulamento interno pelas estagiárias.

Esta situação pode ser associada aos tópicos de comunicação na instituição e relações interpessoais.

